



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

1985-1990

**PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
ADICIONANDO EL ARTÍCULO 47 BIS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

VIANCA ELISHEBA MCDOWELL RAMÍREZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. EDGAR JONATHAN RAMÍREZ TENA

CIUDAD DE MÉXICO, 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“Es precisamente la
posibilidad de realizar un
sueño lo que hace la vida
interesante”.

El Alquimista

Paulo Coelho

Agradezco de forma especial a mi Asesor Lic. Edgar Jonathan Ramírez Tena por sus ideas y motivación, que hicieron posible la realización de ésta tesis.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
Problema de Investigación	2
Justificación	3
Objetivo General	3
Objetivos Particulares	3
Hipótesis	3
Tipo de Investigación	4
Procedimiento de Investigación	4

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo en México	5
1.1.1. Época Pre-Colonial	5
1.1.2. Época Colonial	6
1.1.2.1. Leyes de Indias	7
1.2. Legislación Laboral en la Época de Independencia	9
1.2.1. Constitución de 1857	11
1.2.2. Huelgas de Cananea y Río Blanco	12

1.2.3. Tesis del Partido Liberal Mexicano	15
1.3. Creación del Artículo 123 Constitucional	15
1.4. Ley Federal del Trabajo de 1931	23
1.5. Ley Federal del Trabajo de 1970	24

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1. Relaciones Individuales de Trabajo	26
2.2. Sujetos que intervienen en la Relación Laboral	28
2.2.1. Trabajador	28
2.2.1.1. Trabajadores de Confianza	29
2.2.1.2. Trabajador Sindicalizado	30
2.2.2. Patrón	30
2.2.3. Intermediario	31
2.2.4. Representante del Patrón	32
2.3. Centro de Trabajo	32
2.3.1. Empresa	32
2.3.2. Establecimiento	33
2.4. Contrato Individual de Trabajo	33
2.5. Duración del Contrato Individual de Trabajo	34
2.5.1. Contrato por Tiempo Indeterminado	35
2.5.2. Contrato por Tiempo Determinado	38
2.5.3. Contrato por Obra Determinada	45
2.6. Suspensión, Rescisión y Terminación de las Relaciones Laborales	47

2.6.1. Suspensión	47
2.6.1.1. Causas de Suspensión	47
2.6.2. Rescisión	51
2.6.2.1. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón	51
2.6.2.2. Despido injustificado	57
2.6.2.3. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador	61
2.6.3. Terminación de la Relación Laboral	62
2.6.3.1. Causas de la Terminación de la Relación Laboral	62

CAPÍTULO III

ACTAS ADMINISTRATIVAS

3.1 ¿Qué son las actas administrativas?	69
3.2. Fundamento legal de las actas administrativas	70
3.2.1. Fundamento legal de las actas administrativas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.	70
3.2.1.1. Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	70
3.2.1.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional	73
3.2.1.3 Formalidades para el levantamiento del acta administrativa	83
3.2.1.4 Citatorio previo al levantamiento del acta administrativa	90
3.2.2. Fundamento legal de las actas administrativas en la Ley Federal	

del Trabajo	93
3.3 Diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional en el tema de actas administrativas	102

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE CREACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS DEL TÍTULO SEGUNDO, CAPÍTULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Importancia de la creación del Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo para legislar sobre las actas administrativas	112
4.1.1 Fundamento legal para la creación del Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo	113
4.1.2. Formalidades y requisitos para el levantamiento del acta Administrativa	115
4.2 Propuesta de creación del Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo para la legislación de las actas administrativas	118
CONCLUSIONES	123

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Las Actas Administrativas son instrumentos creados en el interior de una empresa cuyo fin es determinar faltas cometidas por los trabajadores y sancionar las mismas.

Estos documentos podrán servir como prueba documental en el caso de que sea necesario llevarse a cabo un proceso laboral.

A lo largo del presente trabajo de investigación demostraremos que aún la gran importancia que tienen las Actas Administrativas en materia laboral, en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra la figura de estos documentos, no existe ningún artículo que haga alusión a las Actas Administrativas en donde se contemplen los requisitos y formalidades para la elaboración y procedencia de las mismas.

La propuesta que planteamos en esta Tesis, es la creación de un Artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo, que legisle sobre el tema de las Actas Administrativas y que contemple la finalidad, importancia y formalidades que deben reunirse para la adecuada aplicación de estos instrumentos.

Una vez puntualizado el tema a tratar y el objetivo de este proyecto, haremos una breve reseña de su contenido.

En el primer capítulo expondremos los antecedentes del derecho del trabajo en México, comenzando con la época pre-colonial en donde no existió ningún ordenamiento legal que regulara las relaciones laborales, continuando con la época colonial en donde los indígenas solo tenían obligaciones y muy pocos derechos. En este capítulo es importante revisar la época de Independencia en donde finalmente se abolió la esclavitud, hasta llegar a la Constitución de 1857 en donde por primera vez se hace posible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

En este apartado también hacemos mención a la “Tesis del Partido Liberal Mexicano”, ya que su importancia radica en que es el primer manifiesto que analiza la situación del país y propone reformas de gran trascendencia para los problemas político, agrario y de trabajo. Este manifiesto es el antecedente para la creación del Artículo 123 Constitucional en el año de 1917, en el que se contienen las bases para que las legislaturas de los Estados expidieran leyes de trabajo.

Para la creación del Derecho Laboral tenemos como antecedente más próximo la Constitución de 1917 ya que fue el primer documento en el cual se reconocen las garantías y los derechos de los trabajadores.

Al final de este capítulo hablaremos sobre la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 en donde se consiguió la mejora en la calidad de vida de los trabajadores al aumentar sus salarios, reducir las jornadas laborales, el respeto a los derechos de los trabajadores y se habló sobre la importancia del sindicalismo.

En el capítulo segundo explicaremos los conceptos generales de las relaciones de trabajo. Definiremos las relaciones individuales de trabajo, los sujetos que intervienen en la relación laboral y los diferentes tipos de contrato, así como la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales y sus diferentes causas, todo esto apoyado en los Artículos 20 al 55 de la Ley Federal del Trabajo y en las diferentes Jurisprudencias.

Dentro del capítulo tercero detallaremos el concepto de Actas Administrativas y estudiaremos su fundamento legal dentro de la Ley Federal del Trabajo. Es muy importante dentro de este capítulo el conocimiento del Artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional que si regula la elaboración de las Actas Administrativas.

En el capítulo cuarto y de acuerdo a todo lo desarrollado en los capítulos anteriores proponemos la creación del Artículo 47 bis del Título Segundo, Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de que se legisle de manera clara sobre las Actas Administrativas.

Finalmente, presentamos las conclusiones de nuestro trabajo.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las Actas Administrativas son herramientas de gran trascendencia en materia laboral y aún sin existir regulación alguna en la Ley Federal del Trabajo, estas son instrumentos de gran valor en los procesos laborales ya que permiten dejar constancia del incumplimiento de las condiciones de trabajo por parte del trabajador.

Al no existir regulación alguna se recurre a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que si contempla las condiciones y formalidades de las Actas Administrativas.

JUSTIFICACIÓN

El tema de las Actas Administrativas ha sido tratado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien en múltiples ocasiones ha interpretado el contenido de los artículos 47, 134 y 135 de la Ley Federal del trabajo, en virtud de que en el contenido de los mencionados artículos encontramos el principio de las Actas Administrativas.

El propósito de este trabajo es la propuesta de creación de un Artículo en la Ley Federal del Trabajo en donde se legislen las Actas Administrativas y donde se contengan los requisitos y formalidades para su elaboración y legítima procedencia.

OBJETIVO GENERAL

Resaltar la importancia y trascendencia de las Actas Administrativas dentro de la materia laboral. Determinar la relevancia de las Actas Administrativas. Establecer los Artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado considerados como el principio de dichas herramientas.

OBJETIVO PARTICULAR

Demostrar la importancia y trascendencia de las Actas Administrativas en materia laboral y la necesidad de creación del Artículo 47 bis dentro de la Ley Federal del Trabajo en donde se legisle sobre las formalidades y requisitos para la creación y validez de dichos instrumentos.

HIPÓTESIS

Las Actas Administrativas en la práctica laboral han sido utilizadas como documentos para dejar constancia de las faltas cometidas por el trabajador. Aún sin existir disposición alguna que señale acerca de las formalidades y requisitos de dichas Actas, estos documentos pueden convertirse en prueba documental y podrán ser presentadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando sea ratificada por las personas que en ella intervienen.

Sin fundamento jurídico que legisle sobre las Actas Administrativas estos documentos dejan evidencia de que cuando se sanciona al trabajador se le debe

conceder el derecho de audiencia y deberá informársele los hechos o faltas en que ha incurrido.

Consideramos que si las Actas Administrativas son consideradas como “elementos probatorios del comportamiento del trabajador” es de gran importancia la creación de un Artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo en donde se regulen las formalidades y requisitos para la correcta elaboración y aplicación de estos instrumentos.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Jurídico Documental (fuentes de información empleadas; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes, Reglamentos, medios electrónicos, libros). Proceso de datos a partir de acumular, ordenar y comparar información.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Elección del tema del proyecto de tesis

Recopilación de datos, información y actualización doctrinal y legislativa.

Elaboración de fichas y selección de citas.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1.1. ÉPOCA PRE-COLONIAL

El origen del trabajo en México existe desde la Época Pre-Colonial ya que la historia del trabajo es la historia del hombre y no podemos imaginar que el hombre haya sobrevivido sin trabajar.

Dentro las culturas más importantes que se asentaron en territorio mexicano se encuentran la Azteca, Maya y Olmeca. Su principal medio de producción era el esclavista ya que al ser guerreros los pueblos vencidos pagaban tributo en especie y trabajo. Cuando capturaban a un enemigo en la batalla, el aprendido se convertía en propiedad personal, podía utilizarlo para trabajar o venderlo.

Las funciones administrativas eran realizadas por los tlatoanis o gobernantes, los sacerdotes y militares de alto rango, las funciones productivas las realizaban los agricultores, los artesanos y los comerciantes. Los primeros eran sostenidos por los segundos. Debajo de estos solo se encontraban los esclavos.

En esta época no se conocía la propiedad privada de los medios de producción, todo lo que se producía era de la comunidad. El trabajo agrícola se desempeñaba en tierras de diversas clases (Tierras del Estado o Provincia, Tierras del Pueblo, Tierras del Calpulli, Tierras del Linaje, Tierras de la Nobleza y Tierras Particulares). Estas eran comunes así que entre los pueblos no había divisiones, pero si las había entre una provincia y otra por causa de la guerra.

No se encuentran antecedentes de algún ordenamiento legal que los regulara, sus normas eran consensuales y los procedimientos que utilizaron para dirimir las controversias eran orales.

Se puede concluir que en estos años no existió ninguna relación de trabajo y en consecuencia un Derecho del Trabajo.

1.1.2. ÉPOCA COLONIAL

El Derecho del Trabajo en la época Colonial, necesariamente nos ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la época de la Independencia de México. En los tres siglos que duró la Colonia (1521-1810) las leyes que se dictaron para proteger a los indígenas, no se cumplieron, salvo algunas excepciones. Por lo general tenían muchas obligaciones y muy pocos derechos.

Los indígenas estaban obligados a entregar un tributo a los españoles, ese tributo se traducían en trabajo que realizaban en los campos, minas y obrajes. Los trabajadores vivían en condiciones de extrema miseria y eran tratados como esclavos. Los españoles traen consigo la figura del esclavismo y la imponen como base de la economía y la producción.

En la Nueva España se establece la encomienda que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado encomendero, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indígenas debían conceder a la Corona. A cambio el español se convertía en su guía, tanto en lo espiritual como en lo terrenal, adquiriría el compromiso de educarlos en la fe cristiana. El tributo se pagaba en especie (con el producto de sus tierras o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos). La Encomienda consistía en “encomendar” un determinado grupo de indígenas a un español, lo cual generaba en éste una serie de deberes y derechos.

Derechos de los colonos con Encomienda: Un derecho fundamental era el de la cobranza del tributo indígena. Consistía en que todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad estaba obligado a pagar un tributo al rey. Este tributo era el que otorgaba el Rey al encomendero como compensación otorgada a su labor en la Conquista.

Obligaciones de los colonos con Encomienda: Cuidar que los indígenas encomendados fueran adoctrinados en la fe católica. Para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero encargado de evangelizar a la población indígena. Este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos para tal efecto, además debían de pagarles un salario adecuado y alimentos a los indígenas.

Fueron muchos los abusos cometidos con los indígenas a través de la figura de la “encomienda”, y por tal motivo surgieron diversas disposiciones siendo la más importante la creación de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo.

1.1.2.1. LEYES DE INDIAS

Las Leyes de Indias nacieron en España y tuvieron su origen en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica. Fueron creadas para proteger al indio de América en contra de los imperios de México y Perú y terminar con la explotación que llevaban a cabo los encomenderos. El propósito de estas Leyes era el de asegurar a los indios, la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre otras. Fueron consideradas como los ordenamientos legales, más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, al final prevaleció la idea de que dichas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Obedecer en el Derecho Español, significaba, reconocer autoridad legítima a quien da una orden, actitud pasiva de respeto hacia el gobernante, considerándolo investido con la facultad de gobernar.

Finalmente, aunque los indios fueron reconocidos en su categoría de seres humanos, en la vida social, económica y política nunca se les reconoció como iguales a sus conquistadores. Nunca existió la igualdad de derechos entre el indio y el amo, continuaron siendo una raza explotada y carente de derechos políticos.

Las Leyes de Indias se editaron en 1680 bajo las órdenes de Carlos II de España (1665-1700). Fueron un compendio de las Leyes de Burgos, las Leyes Nuevas y las Ordenanzas de Alfaro. Están divididas en cuatro tomos y un total de nueve libros, que contienen 6385 leyes, agrupadas en 218 títulos. Cada ley señala el año, rey y lugar de expedición de dicha norma.

a) La jornada de ocho horas, contenida en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, donde se ordena que los obreros trabajen ocho horas al día (1593).

b) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Dictadas por Carlos V el 21 de septiembre de 1541, la Ley XVIII en el Título I de la recopilación, este apartado señala que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. En este mismo orden, Felipe II establece, el 23 de diciembre de 1583 la Ley XII, Título VI, Libro III de la Recopilación, que los sábados por la tarde se concluya la obra una hora antes para hacer el pago de su salario a los jornaleros.

c) El pago del séptimo día, el cual señalaba que el pago a los indios debía ser semanal y en dinero, no en cacao, ropa, bastimento, ni otro género de cosa que lo valga y ordenaba que no se trabajara ni en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni tampoco se les podría retener más tiempo de lo estipulado.

d) La protección al salario, al pago oportuno y al pago íntegro de los trabajadores, Ley V, Título VII, Libro VI de la Recopilación, dictada por Felipe II el 8 de julio de 1576, donde también se ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el español que pagara con cualquier otra mercancía que no fuera dinero.

e) En las Leyes de Burgos de 1512, se señala la edad de catorce años para poder trabajar y la protección de la mujer encinta.

f) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. Carlos V, el 12 de septiembre de 1533, establece que para el transporte de las arrobas deberán considerarse la calidad del camino y que no podrán transportar más de dos arrobas.

g) El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, aún se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el Artículo 841.

h) El principio de proporcionar casa contemplado en el Capítulo V, de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio de Bonilla, en marzo de 1790, señala que todos los dueños de esclavos estarán obligados de darles habitaciones, camas, mantas y ropa necesaria, así como cuidar de los enfermos. Este principio es considerado como el antecedente de las prestaciones que el día de hoy reciben los trabajadores del INFONAVIT.

- Libro 1 Refiere a los asuntos religiosos, tales como el regio patronato, la organización de la Iglesia, la cultura y la enseñanza.
- Libro 2 Trata la estructura del gobierno indiano con especial referencia a las funciones y competencia del Consejo de Indias y las audiencias.
- Libro 3 Resume los deberes, competencia, atribuciones y funciones de virreyes, gobernadores y militares.
- Libro 4 Concierno al descubrimiento y la conquista territorial. Fija las normas de población, reparto de tierras, obras públicas y minería.
- Libro 5 Legisla sobre diversos aspectos del derecho público, jurisdicción, funciones, competencia y atribuciones de los alcaldes, corregidores y demás funcionarios menores.
- Libro 6 Trata la situación de los indígenas, su condición social, el régimen de encomiendas, tributos, etc.

- Libro 7 Resume los aspectos vinculados con la acción policial y de la moralidad pública.
- Libro 8 Legisla sobre la organización rentística y financiera.
- Libro 9 Describe la organización comercial indiana y los medios de regularla.

Las Leyes de Indias son consideradas como un importante antecedente para nuestra legislación vigente.

Durante la Colonia se dan a conocer los gremios, los cuales estaban regulados por las Ordenanzas, estas instituciones controlaban la actividad de los hombres, bajo los principios de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento, que disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España, las Ordenanzas otorgaban a los maestros cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

De los gremios nace la pequeña burguesía industrial, la cual era representada por maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales, mestizos, indios y negros, como consecuencia del crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, las corporaciones gremiales, limitaron la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Por otro lado, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes. Estos gremios dejaron de ser válidos legalmente dentro del régimen colonial y aunque algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, las Cortes las invalidaron.

1.2. LEGISLACIÓN LABORAL EN LA ÉPOCA DE INDEPENDENCIA

Durante la etapa del México Independiente, los grupos que gobernaban el país estaban preocupados por determinar la forma de gobernar la nueva nación. En estos años no hubo modificaciones importantes en las condiciones laborales de los trabajadores, a excepción de la abolición de la esclavitud.

No se conoce disposición legal que tuviera como fin regular los derechos de los trabajadores, ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era establecer las bases para la organización política del país.

En esta época siguen siendo vigentes disposiciones de la Nueva España, que tuvieron gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país, entre

las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que es el precedente del actual Artículo 133 Constitucional, en el cual se señala que la propia Constitución, leyes del Congreso de la Unión que hayan emanado de ella, así como tratados celebrados por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.

Se transcribe a continuación el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

De esta época se conocen como antecedentes de la legislación laboral los siguientes escritos:

a) El Bando de Hidalgo, el cual se dio en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, y que ordenaba en su artículo primero a los dueños de los esclavos dejarlos en libertad bajo la consigna de pena de muerte si no obedecían.

Es en este momento donde comienza a surgir la relación laboral, si bien no como la conocemos actualmente, sino por primera vez se habla de la libertad de los trabajadores y de que ellos sean capaces de elegir con quien trabajar.

b) Se elimina el sistema gremial. El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, dio a conocer entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política, para la que sería una nueva Nación independiente. López Rayón resumió su ideología en treinta y ocho puntos conocidos como los Elementos Constitucionales. Al quedar eliminado el sistema gremial que caracterizaba a la Nueva España los trabajadores quedan en total libertad de escoger su oficio o profesión.

c) Sentimientos de la Nación. Escrito por Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en 1813. Morelos al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, logra transformar y encauzar la liberación de México, hacia una Revolución Democrática, otorgando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano, en lo concerniente a la concepción de la justicia social. Se detalla nuevamente la prohibición de la esclavitud y la igualdad de castas, así como el establecimiento de un salario digno para el trabajador.

d) Constitución de Apatzingán (octubre de 1814). No llegó a tener una aplicación real, pero es importante mencionar el artículo 38 en donde se vuelve a hablar sobre la libertad de los individuos para ejercer el trabajo u oficio que más le convenga.

e) Plan de Iguala. El 24 de febrero de 1821, Agustín de Iturbide, en el Plan de Iguala en el artículo 12 estableció que absolutamente todos los habitantes del imperio mexicano, sin distinción son considerados ciudadanos capaces de obtener cualquier empleo.

f) Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano. En el año de 1823, los trabajadores laboraban jornadas de trabajo de dieciocho horas con salarios inhumanos.

Bajo estas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, las cuales sustituyeron a los antiguos gremios, estas organizaciones trataron de proteger a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de crear fondos para la beneficencia pública, y establecer la creación de cajas de ahorro y bancos de ahorro. Este Reglamento pudo aplicarse hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.

La Revolución de Ayutla es considerada la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades contenidas en las antiguas Declaraciones de Derechos. Se propuso al Congreso, la iniciativa del derecho del trabajo, pero no hubo éxito, toda vez que los defensores del individualismo y la propiedad privada, constituyeron obstáculos imposibles de vencer.

1.2.1. CONSTITUCIÓN DE 1857

Como ha sido expuesto en párrafos anteriores la Revolución de Ayutla, tenía como objetivo terminar con la dictadura de Antonio López de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Finalmente, esta revolución significó el triunfo del pensamiento individualista y liberal. Una vez que Santa Anna fue vencido, Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en el año de 1857, dando origen al nacimiento de la Constitución de 1857. La declaración de derechos de

este Congreso fue muy importante para la materia del trabajo, ya que en los artículos cuarto y quinto se habló de las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

El nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, trae consigo la elección de un sistema económico liberal, por lo que no fue posible que se diera origen a un reconocimiento de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Al establecerse en México el régimen monárquico, con Maximiliano de Habsburgo como Emperador, éste elabora una legislación social que favoreciera al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, actuando en contradicción con aquellos hombres que lo había elegido, Maximiliano crea El Estatuto Provisional del Imperio, en donde establece dentro del capítulo de las garantías individuales, que se prohibieran los trabajos gratuitos y forzosos; y que no podría obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

En noviembre de 1865 Maximiliano de Habsburgo expidió una ley llamada Ley del Trabajo del Imperio, en donde se estableció que los campesinos tenían libertad para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones por violación de las normas y demás sanciones complementarias.

1.2.2. HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO

A principios del siglo XX nacen dos huelgas muy importantes como arma de lucha de los obreros mexicanos para defender sus derechos y principalmente para obtener mejores salarios, los patrones perdían más con la suspensión de las labores que dando a sus trabajadores lo que estos les demandaban. Las huelgas de Cananea (1906), en Sonora, y Río Blanco (1907), en Veracruz, son movimientos sociales que influyeron para que se llevara a cabo la Revolución Mexicana, la cual dio inicio a cambios muy importantes en materia social, especialmente en la creación de condiciones laborales más justas y equitativas.

En la Constitución de 1857, en el artículo noveno, se aprueba el derecho de asociación, pero se prohibió a los trabajadores reunirse o iniciar cualquier manifestación para defender sus derechos y todos aquellos que desobedecían eran sancionados con multas o enviados a prisión.

HUELGA DE CANANEA

En 1896 el coronel norteamericano William C Greene adquirió la empresa Minera Mexicana y fundó The Cananea Cooper Co. En 1899 adquirió las principales minas de la ciudad, convirtiéndose en uno de los monopolios mineros más grandes que traería con él la consolidación de las operaciones mineras en Cananea.

La inconformidad de los trabajadores tiene su origen en la discriminación salarial a favor de los empleos extranjeros y en el maltrato y sobreexplotación a que eran sometidos los obreros mexicanos. Se crea la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, siendo presidente Manuel M. Diéguez quien era el rayador de la mina Oversight, y Francisco M. Ibarra, como vicepresidente y Esteban Baca Calderón, como secretario. Posteriormente, Lázaro Gutiérrez de Lara, formó en el Ronquillo y la Mesa Grande otra agrupación clandestina llamada Club Liberal de Cananea.

Estas agrupaciones funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio Gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente, ante tales movimientos, los propietarios de la Mina decidieron celebrar con éstos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios. Esto se notificó a algunos de los trabajadores la noche del 31 de mayo, quienes en la madrugada del 1° de junio de 1906, se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora en que finalizaban sus jornadas. Los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo.

Cuando amaneció ya se conocía la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición, ya que el maltrato era para todos los trabajadores.

El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, solicitaba tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- a) Jornada de ocho horas

b) Salario mínimo

c) Limitación de trabajadores extranjeros

Greene solicitó el apoyo de los soldados rurales de Arizona, quienes se trasladaron a Cananea.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados. Finalmente, los huelguistas son sometidos, teniendo que regresar por la fuerza a sus trabajos.

HUELGA DE RÍO BLANCO

En el año de 1892, Porfirio Díaz inauguró en Río Blanco, Veracruz, la fábrica de hilados y tejidos más grande de América. Esta fábrica también pertenecía a capital extranjero, empleaban mil setecientos trabajadores, los cuales tenían jornadas de trabajo inhumanas y salarios injustos.

Esta situación comenzó a causar malestar entre los trabajadores y se comenzó a gestar una lucha obrera, dirigida por el Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón. Hubo un intento de huelga que no tuvo éxito y a mediados de diciembre de 1906 un paro patronal.

Ante esta situación los obreros solicitaron la intervención de Porfirio Díaz, cuya resolución favoreció a los patrones, obligando a los obreros a reincorporarse a sus labores el 7 de enero de 1907.

Ese mismo día dos mil obreros protestaron fuera de la fábrica, saqueando la tienda de raya, liberando presos y provocando el incendio de las instalaciones.

Este movimiento culminó con los saqueos a las casas de los obreros y los fusilamientos de los mismos. Finalmente, se restableció la paz y los obreros perdieron su derecho de huelga.

Esta Huelga junto con la Huelga de Cananea fueron las bases para que el gobierno de Porfirio Díaz fuera perdiendo credibilidad. La Huelga de Río Blanco es considerada uno de los movimientos precursores de la Revolución Mexicana y la de Río Blanco, la cuna del movimiento obrero mexicano.

1.2.3. TESIS DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, siendo presidente del Partido Liberal Mexicano, publicó un manifiesto y programa, que contenía el documento pre revolucionario más importante hasta ese momento, en él se encontraban los lineamientos, principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

En este manifiesto se analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En él se habla sobre la necesidad de asentar las bases generales, para una legislación humana del trabajo.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Estas leyes se dieron a finales de la dictadura porfirista, son consideradas como las primeras leyes laborales, donde se hace referencia a los accidentes de trabajo, ambas inspiradas en una Ley de Leopoldo II de Bélgica.

1.3 CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Es importante recordar la importancia que tuvo la Tesis del Partido Liberal Mexicano (Declaración de Derechos Sociales) como precedente de la Revolución Mexicana, ya que ésta fue considerada el mayor movimiento social que logró cambios importantes para el Derecho Laboral.

La Casa del Obrero Mundial fue una organización de trabajadores que nació durante la Revolución Mexicana en donde se formaron sindicatos y uniones de obreros que exigían mayores salarios e indemnizaciones por accidentes o por muerte en el desempeño del trabajo. Fundada el 22 de septiembre de 1912, esta agrupación dominó el movimiento obrero de 1912 a 1918.

Dentro de esta organización, varias agrupaciones se convirtieron en auténticos sindicatos, algunos fueron: el Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros. La importancia de la Casa del Obrero Mundial se debió principalmente a su acercamiento con los caudillos de la Revolución, lo cual la convirtió en una corporación sindical.

El 17 de febrero de 1915 se firma el pacto entre Venustiano Carranza y la Casa Obrero Mundial, en el cual esta última se comprometía a acelerar el triunfo en la Revolución por tal motivo se crearon guarniciones de trabajadores, conocidas como “Batallones Rojos”.

Es importante mencionar en este apartado algunos antecedentes importantes para el nacimiento del Derecho Laboral; en el Estado de Aguascalientes, el 23 de agosto de 1913, el Gobernador Alberto Fuentes D., establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; a su vez el Gobernador de San Luis Potosí, General Eulalio Gutiérrez, mediante decreto de fecha 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para esa entidad federativa, así como la jornada de trabajo de nueve horas como máximo, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento del Trabajo y determina que son irrenunciables los beneficios concedidos por la propia ley; también el Gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, el 19 de septiembre, promulga un decreto, por medio del cual, queda abolida la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Resalta la importancia de las siguientes Leyes y Decretos en el movimiento social de la Revolución Mexicana:

a) En Jalisco destaca, la Ley de Manuel M. Diéguez, de fecha 2 de septiembre de 1914, en la que se establecía el descanso dominical, descanso de los días obligatorios, siendo éstos los días 28 de enero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días anuales, jornadas u horarios para almacenes de ropa y abarroteras de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso, establece sanciones, para los que trabajan en días de descanso obligatorios y en vacaciones, con la que otorga el derecho de denunciar a los que violen dicha ley.

b) También en Jalisco, la Ley de Trabajo, de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 7 de octubre del año 1914, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) En Veracruz, podemos encontrar el Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, de fecha 4 de octubre del año 1914, en el que se consagra el descanso semanal.

d) En este mismo Estado, Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre del año 1914, misma que sirvió de base para la legislación futura, destacándose, en la jornada de trabajo, siendo ésta de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, salario mínimo que podía pagarse en forma diaria, semanal o mensual. La propia Ley, imponía a los patrones la obligación de

proporcionar a los obreros enfermos, profesionales o víctimas de accidentes de trabajo, la asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, se señalaba además que, los trabajadores debían de contar con servicio médico adecuado. De igual forma, imponía a los patrones a proporcionar a los obreros, la creación de escuelas primarias laicas, cuando no existieran escuelas públicas en menos de dos kilómetros del centro de trabajo; impulsó la existencia de Tribunales de Trabajo, denominándolas Juntas de Administración Civil, así como los inspectores de trabajo.

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, en la Ciudad de México, emitió un decreto, en el cual se comprometió a expedir y poner en vigor, todas las leyes y disposiciones encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación, el Departamento del Trabajo, todo esto sumado a la reforma de la fracción X del Artículo 72 Constitucional, que había otorgado al Congreso facultades para legislar en materia del trabajo.

Una de las legislaciones más importantes, nacida como consecuencia de la Revolución fue la del Estado de Yucatán, creada por el General Salvador Alvarado, la cual consiste en la promulgación de dos leyes; en la primera se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje el 14 de mayo de 1915. La segunda Ley se conoció como la Ley de Cinco Hermanas, la cual se encontraba integrada por las Leyes Agrarias, de Hacienda, del Catastro, del Municipio y del Trabajo.

Las siguientes legislaciones han sido muy importantes como antecedentes en materia del Trabajo, sobre todo en el Estado de Yucatán.

a) La creación y establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo.

b) El reconocimiento de las asociaciones profesionales, sentándose las bases de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c) La reglamentación de los Convenios Industriales, que constitúan un contrato de ejecución.

d) El rechazo de la huelga, salvo situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e) La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

En el Estado de Coahuila se promulgó la Ley Federal del Trabajo el 27 de octubre de 1916 bajo el gobierno de Gustavo Espinosa Mireles. Se aumentaron tres capítulos que hablaban sobre participación en los beneficios de las empresas, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo.

El 26 diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5, con normas a favor de los trabajadores. Esta reforma dio origen al nacimiento de nuestro artículo 123 Constitucional. De esta iniciativa fueron rechazadas las modificaciones, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Fueron negadas porque eran consideradas ajenas a las garantías individuales, por lo que se incluyó sólo la jornada de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal.

Es importante recalcar la importancia del Diputado de Yucatán, Héctor Victoria al sentar las bases de nuestro artículo 123 Constitucional:

“El artículo 5 (...) debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de los talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales, de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otras cosas”.

Por otro lado, la Ley Sonorense al crear la Cámara de Trabajo, solicitó que en la Constitución existiera todo un Título dedicado a las relaciones laborales que explicara a detalle la situación de los trabajadores.

El Artículo 123 Constitucional debía señalar las bases para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo. Las leyes de trabajo debían ser generales, para que, tanto en las relaciones colectivas como en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas e industrias. Posteriormente, el Proyecto del artículo 123 fue turnado a la Comisión del Congreso para su aprobación en la Asamblea. En esta ocasión no se hicieron cambios por lo que el 23 de enero de 1917 el Artículo 123 Constitucional finalmente fue aprobado.

“TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía

compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

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

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

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

- (a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- (b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- (c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- (d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- (e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- (f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- (g).Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- (h).Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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

Después de muchas reformas a la Constitución de 1857, Venustiano Carranza promulga la nueva Carta Magna el 5 de febrero de 1917, la cual contenía conceptos sociales, como las relaciones obrero-patronales, que fueron plasmadas en los artículos 123 y las reformas educativas y agrarias quedaron plasmadas en los artículos 3 y 27 Constitucional. Este documento ha tenido más de 200 modificaciones.

Resalta la importancia de la inclusión de la materia laboral en la Constitución de 1917, ya que hasta este momento las relaciones laborales habían sido reguladas por el derecho civil y no por una rama en particular, siendo esta la razón principal por la cual los trabajadores fueron víctimas de tanto abuso. A partir de la proclamación de este documento se sienta un precedente en la protección de los trabajadores por parte del estado y de esta manera se da una mejoría en las condiciones laborales y se comienza a garantizar el respeto a sus derechos.

De todo lo anterior, se concluye que la Constitución promulgada el 5 de febrero 1917, por Venustiano Carranza, es el antecedente más importante de nuestro Derecho Laboral ya que fue el primer documento en el cual se reconocen las garantías y los derechos de los trabajadores.

La Carta Magna de 1917, fue consecuencia de la realidad social que vivía nuestro país cuando comenzó la Revolución Mexicana, una realidad que necesitaba una nueva legislación que garantizara los derechos de los mexicanos. Esta Constitución, fue la primera en incluir los derechos sociales y fue reconocida como la primer “Constitución Social del Siglo XX”.

1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil envió a la Cámara de Diputados una iniciativa para que el Congreso de la Unión fuera el único que tuviera la facultad de legislar en materia laboral, todo esto con el fin de evitar que cada una de las entidades federativas siguiera regulando en esta materia. El 6 de agosto de ese mismo año fue aprobada la iniciativa, lo que representó un triunfo más para los trabajadores.

El Presidente Pascual Ortiz Rubio, en 1930, inicia el proyecto de crear una Ley Federal del Trabajo, buscando mejores condiciones laborales, libertades, derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones. Lo más importante de este proyecto es que se buscaba que estuvieran incluidos los principios del Artículo 123 de la Constitución.

Este proyecto estaba basado en cuatro puntos fundamentales: lograr el equilibrio entre los factores de producción; establecer un ambiente de confianza; fomentar las inversiones y el desarrollo de la industria.

En esta Ley también se incluirían los derechos del patrón al contratar y despedir a los trabajadores, así como la celebración justa de los contratos para el trabajador. Se busca la justicia social y el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales.

El 18 de agosto de 1931 el Congreso de la Unión aprobó la expedición de la Ley Federal del Trabajo, la cual buscaba mejores condiciones laborales para la clase trabajadora, propósito que se perseguía desde el movimiento revolucionario de 1910.

La promulgación de la **Ley Federal del Trabajo** trajo consigo la mejora en la calidad de vida de los trabajadores al aumentar sus salarios, reducir las jornadas de trabajo, el respeto a los derechos de los trabajadores y el aumento de la importancia del sindicalismo. Como consecuencia de esto último el 24 de febrero de 1936 se funda la Confederación de Trabajadores de México la cual fue presidida por Vicente Lombardo Toledano.

Esta Ley fue dividida en once títulos y 685 artículos, los cuales aumentaron al anexarse los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores y los de las tripulaciones aeronáuticas.

En 1940, como consecuencia del aumento de industrias en nuestro país y el aumento de los sindicatos, surge la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el objetivo de responder a todas las demandas laborales.

1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En 1960, el presidente López Mateos designó una comisión que realizara un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, para que se iniciara una investigación de las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Este proyecto exigía la previa reforma de las Fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del **Apartado “A”, del artículo 123 Constitucional**, para que estuviera

acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, 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 equivocada de las fracciones XXI y XXII, sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la aplicación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las Reformas Constitucionales antes ya mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

A principios de 1967, el nuevo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, integró nuevamente una segunda, a fin de que prepararan un segundo proyecto.

Por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes, a efecto de reunirse y así intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

La clase patronal rechazó todas las normas que se proponían para mejorar las prestaciones de los trabajadores, concluyeron que la reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales. Por otro lado, los representantes de los trabajadores aceptaron el anteproyecto ya que consideraban que era necesaria una transformación a las condiciones laborales de la Ley de 1931.

En diciembre de 1968, el Licenciado Díaz Ordaz presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Su aprobación fue publicada en el diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año.

El derecho laboral fue considerado por primera vez en la **Constitución Política de 1917**, de donde se desprende el **Artículo 123**, en el cual se establecieron los derechos de los trabajadores:

- Jornada laboral de ocho horas
- Pago de tiempo extra
- Indemnización por accidente de trabajo
- Libertad sindical
- Se asentaron las bases para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En 1928 se dieron las primeras bases en materia de legislación laboral con Emilio Portes Gil, como Secretario de Gobernación, quien comenzó con la propuesta de iniciativa de Ley y la envió al Congreso para ser evaluada y el **18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo**.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Cómo ya quedó explicado en el capítulo anterior, el mejor momento de los trabajadores fue cuando éstos se unen a nivel empresarial e industrial. Al agruparse varias organizaciones de trabajadores se establece un equilibrio y finalmente obtienen ventajas que nunca a lo largo de la historia habían tenido.

Néstor de Buen hace una clara diferencia entre el derecho individual y el derecho colectivo: “en esta virtud la organización de instrumentos colectivos y su reconocimiento por el orden jurídico nos marcan un proceso histórico en el que puede encontrarse una primera justificación de la diferencia entre derecho individual y derecho colectivo. Se entiende, que el derecho individual del trabajo corresponde a una primera etapa y que el derecho colectivo es el resultado de un desarrollo más acentuado en la problemática laboral.” (p. 20).

En el derecho individual, es el estado el encargado de legislar y en el **derecho colectivo** serán los integrantes de las organizaciones los que legislen. Serán instrumentos de este último los sindicatos, los contratos colectivos de trabajo y el derecho a huelga, y serán quienes regulen las relaciones individuales de trabajo y harán que se cumplan las disposiciones colectivas.

Por su parte, Mario de la Cueva, define estos dos conceptos de la siguiente manera: “el derecho colectivo constituye parte de la *envoltura protectora* del derecho individual, función de la que también participan las autoridades del trabajo y derecho procesal del trabajo. (p. 177)

El derecho individual se encuentra legislado dentro de Ley Federal del Trabajo, en el Título Segundo que habla de las Relaciones Individuales de Trabajo, de la Duración de las Relaciones de Trabajo, de la Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo, de la Rescisión de las Relaciones de Trabajo y de la Terminación de las Relaciones de Trabajo y se encuentran contenidos en los artículos 20 al 55.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define de la siguiente manera la relación de trabajo:

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

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

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

Cómo se desprende del artículo 20, se infiere que **la relación de trabajo está presente siempre, que exista una prestación una subordinación y un salario**.

La relación laboral solo obliga a las personas involucradas en el trabajo. El trabajador está obligado a cumplir las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación (salario), el trabajo no podrá ser desempeñado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para que los sustituya en su trabajo (prestación de un trabajo personal).

La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador. El salario, es el pago por los servicios prestados por parte del trabajador hacia el patrón. Por lo tanto, se hablará de relación de trabajo, toda vez, que exista una prestación, una subordinación y un salario.

Otro elemento muy importante en la relación laboral es el concepto de **subordinación**, la cual entenderemos como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en la cual el primero está obligado a prestar sus servicios y a cumplir las obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón para el mejor desarrollo de las actividades laborales en el centro de trabajo.

Encontramos la siguiente Jurisprudencia que señala que la subordinación es el elemento distintivo de la relación laboral:

Tesis: IV.2o. J/1	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	205158 124 de 132
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo I, mayo de 1995	Pág. 289	Jurisprudencia(Laboral)

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona

mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

2.2 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN LABORAL

Como quedó precisado en líneas anteriores, en la relación de trabajo intervienen dos sujetos: **Patrón y Trabajador**, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones, contenidos en Ley Federal del Trabajo, además de estos sujetos, existen otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación describiremos.

2.2.1 TRABAJADOR

El **Artículo 8** de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera:

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

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

En el **Artículo 3** de la misma Ley se establece que el trabajador es un ser humano con derechos y obligaciones, que debe ser tratado con dignidad.

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

2.2.1.1. TRABAJADOR DE CONFIANZA

El **Artículo 9** de la citada Ley define así a los trabajadores de confianza:

“La categoría de **trabajador de confianza** depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

El trabajador de confianza es designado por el patrón para que realice funciones especiales y que en algún momento pueda sustituirlo e incluso tomar decisiones. Este trabajador cuenta con la fe y confianza del patrón, por lo que se le puede imputar “pérdida de confianza”.

El trabajador de confianza no puede ser miembro del sindicato de los demás trabajadores y tampoco tendrá derecho a la reinstalación. Los **Artículos 182 a 186** de la Ley Federal del Trabajo son los que regulan esta clase de trabajadores.

El **Artículo 185** de la mencionada Ley señala que, tratándose de **trabajadores de confianza**, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existiera un motivo que trajera como consecuencia la pérdida de confianza del trabajador, aun cuando dicho motivo no se encuentre contenido en alguna de las fracciones del **Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**.

Relacionado con este artículo 185 encontramos la siguiente Jurisprudencia en donde se obliga al patrón a dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación laboral.

Tesis: 2a./J. 95/2007	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	172293 58 de 126
Segunda Sala	Tomo XXV, mayo de 2007	Pág. 1181	Jurisprudencia(Laboral)

TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, POR SÍ SOLO, TORNA EN INJUSTIFICADO EL DESPIDO.

El segundo párrafo del numeral 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajador de confianza puede ejercer las acciones previstas en el Capítulo IV del Título Segundo de la propia Ley, en el cual está inmerso el artículo 48, que prevé las relativas a la reinstalación o indemnización a favor del trabajador que

considera haber sido objeto de un despido injustificado. Así, para que un trabajador de confianza esté en condiciones de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, es necesario que conozca la fecha y causa por la cual se le rescindió la relación laboral, y para ello debe dársele el aviso respectivo por escrito, pues conforme al artículo 47, el patrón está obligado a darlo a los trabajadores en general, sin distinguir si son o no de confianza, y como donde la ley no distingue no puede hacerlo el juzgador, se concluye que el patrón debe dar al trabajador de confianza el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación, y si no lo hace, ese solo hecho bastará para considerar injustificado el despido.

2.2.1.2. TRABAJADOR SINDICALIZADO

Es el que pertenece a una asociación laboral, un sindicato, y su relación de trabajo la regula el contrato colectivo de trabajo.

2.2.2. PATRÓN

La Ley Federal del Trabajo en su **Artículo 10** define la figura del patrón en las siguientes palabras:

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Patricia Raya comenta en su libro “Derecho del Trabajo” que “el patrón como persona moral o colectiva se manifiesta en organizaciones llamadas sociedades (Civiles y Mercantiles). Las cuales actuarán a través de su representante legal, quien firmará el contrato individual de trabajo y asumirá en todos los casos la figura de la responsabilidad solidaria patronal.” (p 43).

Los legisladores dentro de los **Artículos 13, 15 y 41** de la multicitada Ley establecieron que cuando cambie el patrón, ya sea por cambio de denominación o de sociedad, la relación de trabajo continúa, y el patrón anterior se considera responsable solidario, en conjunto con el actual patrón. Tal carácter también es dado al patrón-Estado, y aplica cuando los trabajadores al servicio del Estado laboran en el gobierno, ya sea local, federal o municipal.

“**Artículo 13.-** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con

los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

“**Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.”

“**Artículo 41.-** La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.”

2.2.3. INTERMEDIARIO

Intermediarios son aquellas personas que intermedian en la relación laboral y así está definido en el **Artículo 12** de la Ley Federal del Trabajo:

“**Intermediario** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a su patrón.”

Podemos entender la figura del intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de una o varias personas para que presten servicios a un patrón. Para el trabajador serán gratuitos los servicios que le preste el intermediario.

2.2.4. REPRESENTANTE DEL PATRÓN

Mario de la Cueva señala que los representantes del patrono, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.” (P.159).

En el **Artículo 11** de la Ley Federal del Trabajo se encuentra la descripción del representante del patrón:

“**Artículo 11.-** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados **representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

2.3 CENTRO DE TRABAJO

Existen muchas definiciones de empresa y establecimiento, Mario de la Cueva cita las definiciones de Paul Durand, la cual considera más acertada ya que determina la diferencia entre empresa y establecimiento: “La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción.” (P. 169)

La Ley Federal del Trabajo en su **Artículo 16** hace la distinción entre establecimiento y empresa, toda vez que se trata de conceptos diferentes.

“**Artículo 16.-** Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por **empresa** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por **establecimiento** la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

2.3.1. EMPRESA

El centro de trabajo, conocido como **empresa** es el lugar donde entran en función los sujetos del trabajo. Es decir, es el lugar en el que el trabajador presta sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo como se expresó en el párrafo anterior la define como “una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios”.

2.3.2. ESTABLECIMIENTO

En el **Artículo 16** de la multicitada Ley se define al **establecimiento** como “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Los establecimientos son sucursales o filiales de la empresa, por tal razón todos los que ahí laboren tendrán los mismos beneficios y derechos que se tienen en el centro de trabajo.

Los establecimientos pueden estar asentados en distintos lugares, donde los elementos de trabajo y los costos de la vida sean diferentes; y por esta razón se puede dar el caso de que se de algún conflicto que origine una huelga, pero esta circunstancia no afectará a los demás establecimientos.

2.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El **Artículo 20** de la Ley Federal del Trabajo define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

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

Para que se hable de una relación de trabajo, no importa si el contrato existe denominado como tal, o suscrito por el trabajador y el patrón, la relación laboral existe por el simple hecho de prestar un servicio subordinado y que en retribución a este se pague un salario.

Dentro del derecho laboral, bastará con que un representante de la empresa exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todos sus derechos y obligaciones.

Por otro lado, el **Artículo 24** del mismo ordenamiento nos dice: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

De los dos artículos anteriores, se infiere que el consentimiento puede darse de manera expresa y formal mediante un escrito, o en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Si se trata de un contrato escrito, el **Artículo 25** señala los requisitos que debe contener.

“Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

El contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta esa formalidad (**Artículo 26 Ley Federal del Trabajo**).

Las consecuencias de esta omisión del trabajador, pueden ser muy costosas para el patrón, ya que, si el trabajador demanda al patrón, será suficiente con que este invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón demuestre lo contrario.

2.5 DURACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, en los **Artículos 35 a 39** hace una clasificación de la duración de los contratos o la estabilidad en el trabajo.

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser **para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado** y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. **A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.**”

“Artículo 36. El señalamiento de una **obra determinada** puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

“Artículo 37. El señalamiento de un **tiempo determinado** puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

2.5.1 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Este tipo de contrato señala la fecha en la que el trabajador comienza a prestar sus servicios al patrón, pero no determina la fecha de término de la relación laboral.

El **Artículo 39 A** de la Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado.

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por **tiempo indeterminado** o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así

como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.” (sic)

Los trabajadores sujetos a este tipo de contrato son los llamados de “base” o “planta”. En el apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, solo se hace mención a los trabajadores en general, y la fracción XIV, define a los de confianza, y la **Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional** en su **Artículo 4** divide a los trabajadores en de confianza y de base y el **Artículo 5** define cuales son los de confianza y cuales los de base.

A continuación, presentamos un ejemplo de un Contrato Individual de Trabajo:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado que celebran por una parte la C. XXXX en su carácter de patrón y por la otra la C. XXXX en su carácter de trabajador, las cuales se sujetarán al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

PRIMERA: Declara el patrón, ser una persona física, soltera, de nacionalidad mexicana, nacida el 27 de diciembre de 1967, dedicada a la restauración de obras de arte, con domicilio en la calle de XXXX numero XXXX en la Ciudad de México, con RFC XXXX y Curp XXXX.

SEGUNDA: Declara el trabajador, ser casado, nacido el XXXX en la Ciudad de México, con RFC XXXX y Curp XXXX, con domicilio en la calle XXXX, colonia XXXX y tener la capacidad para desempeñar el trabajo que contrata.

CLAÚSULAS

PRIMERA: La duración del presente contrato será por tiempo indeterminado.

SEGUNDA: La Trabajadora se obliga a prestar sus servicios personales subordinados a EL PATRON consistentes en el puesto de Secretaria, desempeñándolo bajo la dirección y dependencia de él patrón.

TERCERA: La duración de la Jornada de Trabajo será de lunes a viernes, de las 8:30 horas a las 12:00 horas y de las 14:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes, en la calle XXXX No XXXX, en la colonia XXXX, en la Ciudad de México.

CUARTA: Las partes convienen en que los servicios de la trabajadora son de carácter estrictamente confidencial, por lo que el puesto para el que será contratada se considerará de confianza para todos los efectos legales.

QUINTA: El salario se pagará por cuota diaria y será la cantidad de \$XXX.XX diarios, pagaderos semanalmente a razón de \$X,XXX.XX los días viernes de cada semana en la empresa inmediatamente después de concluir la jornada de trabajo.

SEXTA: Para efectos del Seguro Social EL PATRON dará de alta a LA TRABAJADORA y cubrirá sus aportaciones.

SÉPTIMA: La trabajadora disfrutará de un periodo anual de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo obligándose a firmar constancia de estas, así como del pago de la prima correspondiente.

OCTAVA: Ambas partes contratantes declaran que respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponde en sus respectivas calidades de Patrón y de Trabajadora y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Firman por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 5 días del mes de noviembre del año 2014.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

XXX XXXXX XXXXXX

XXXX XXXXX XXXXXX

2.5.2. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Es aquél en el que se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, pueden ser días o meses. Cómo ya quedó escrito en párrafos anteriores es el **Artículo 37** de la Ley Federal del Trabajo el que regula este tipo de contrato.

En el **contrato por tiempo determinado** existen un plazo y una condición. Si la duración de la relación de trabajo depende únicamente del transcurso del tiempo, estaremos hablando del plazo, si la duración de la relación depende de una circunstancia futura de realización incierta, estamos hablando de la condición.

En las siguientes líneas transcribiremos algunas Jurisprudencias que hablan sobre este tipo de contrato. La primera habla del vencimiento del contrato por tiempo determinado y en la segunda se trata la improcedencia de su validez cuando se pretende alegar indemnización o reinstalación por parte del trabajador cuando se le quiere dar el valor de contrato indeterminado.

Tesis: III.1o.T. J/43	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	191531 72 de 99
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo XII, julio de 2000	Pág. 715	Jurisprudencia(Laboral)

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO

Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

Tesis: PC.III.L. J/3 L (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2007077 2 de 28
Plenos de Circuito	Libro 9, agosto de 2014, Tomo II	Pág. 1304	Jurisprudencia(Laboral)

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO IDETERMINADO. ES IMPROCEDENTE ANALIZAR SU VALIDEZ (CAUSA O MOTIVO DE CONTRATACIÓN EVENTUAL) Y SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL EMPLEO, CUANDO SE APORTA PARA DESVIRTUAR LA EXISTENCIA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, ALEGADO BAJO NEXO DE TIEMPO INDETERMINADO, SI LOS HECHOS QUE CONFIGURARON LA LITIS FUERON ÚNICAMENTE SOBRE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, PERO NO LA PRÓRROGA O NULIDAD DE AQUÉL (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).

Conforme a los artículos 872, 878, fracciones II, III y IV, así como 885, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, la litis en el juicio laboral queda cerrada a razón de los hechos, acciones y excepciones planteadas en la demanda, ampliación o modificación ratificadas y su contestación, en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, susceptibles de análisis en forma integral, como un todo, guiándose con los principios iura novit curia (el tribunal es el que conoce el derecho), da mihi factum, dabo tibi ius (dame los hechos, que yo te daré el derecho), pro actione (en caso de auténtica duda, optar por la interpretación más favorable a la prosecución o estudio de la acción) y, el derecho de acceso efectivo a la justicia, previsto en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, para salvaguardar una justicia sencilla, pronta, idónea y efectiva, con la precisión de que la réplica y contrarréplica sólo son alegaciones que deben girar sobre lo deducido en aquellos actos procesales que delimitaron la controversia, sin alterar o cambiarla. Así, cuando en los actos que configuran propiamente la litis, el trabajador expone solamente hechos de una relación de trabajo de tiempo indeterminado (asumiendo duración indefinida) o sin debatir la forma de contratación transitoria fijada, ni evidenciar causa de pedir en miras de obtener el reconocimiento de un nexo permanente (tiempo indeterminado) o proporcionar aquellos que reflejen objetiva, prudente y razonablemente, una pretensión o acción de prórroga o nulidad del contrato, sino reduciéndose a alegar despido injustificado respecto al primer contexto; y, a su vez, la patronal contesta que el contrato era de tiempo determinado, con vencimiento previo al presunto despido, entonces, debe estarse a la litis preestablecida, en cuyo caso, conforme al artículo 784, fracciones V y VII, con relación al 53, fracción III, de la citada ley, la carga de la prueba del patrón, acorde al tipo de controversia fijada, consiste en evidenciar una relación de orden temporal (por escrito u oral); y, en esa medida, la base legal

de la conclusión del vínculo, anterior al presunto despido, para así desvirtuarlo, pero no desbordar en la justificación de la causa o motivo de esa forma de contratación (examen de validez del contrato), o bien, de la subsistencia de la materia del empleo, ya que esto fue ajeno a los hechos deducidos de manera oportuna. De ahí que tampoco sería dable para el órgano juzgador (ordinario o de orden constitucional) variar la litis deducida y, afectar el principio de congruencia de toda resolución, así sea para el análisis del contrato, exigiendo más allá de lo debido, cuando el apoyo de las acciones de indemnización constitucional o reinstalación se reduce al referido contexto fáctico, caso en el cual, el plano para examinar el contrato es exclusivamente el congruente a si existe ese hecho positivo (contrato), sin adentrarse a su validez intrínseca, requisitos, causa que lo motivó o subsistencia de la materia del empleo, según los artículos 35 a 39 de la anotada ley, al ser ajeno, pues la litis, una vez cerrada, también limita el alcance de la valoración del contrato, ya que si el trabajador sabía que su realidad de contratación era otra y no estaba de acuerdo con la calidad eventual, podía narrar los hechos de esa situación y, por ende, cuestionarlo con las acciones de prórroga, nulidad de contrato o alguna otra, al margen de su denominación exacta, ya que corresponde al tribunal decidir el derecho aplicable a los hechos proporcionados; empero, si la controversia no se fijó en torno a ese tópico, resulta improcedente variar el perfil de análisis del contrato, sea en juicio laboral o en amparo directo, según el caso.

Concluimos este apartado ejemplificando con un Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado con periodo a prueba que celebran por una parte, XXXX XX y XXXXX, S.C representada en este acto por la C. XXXX XXX XX, en su carácter de Director General y a quien en lo sucesivo y para los efectos del presente contrato se le denominará el patrón y por la otra, el C. XXXX XXX XXXX a quien en lo sucesivo y para los efectos del presente instrumento se le denominará el trabajador y que sujetan al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

DEL PATRÓN

1. Declara el patrón ser una sociedad civil constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, dedicada a las clases de psicomotricidad con niños de 1 a 4 años, con RFC XXXXXX, y con domicilio en XXX No XXX, colonia XXX en esta Ciudad de México, D.F.
2. Continúa declarando el patrón que para efecto de acreditar la aptitud del trabajador como psicomotricista, necesita contratar los servicios temporales a prueba para desahogar este cargo.

DEL TRABAJADOR

1. Por sus generales, el trabajador declara ser de sexo masculino, de 25 años de edad; estado civil soltero; de nacionalidad mexicana y con domicilio en XXXX No XXX, colonia XXXX, con RFC XXXXXXXX, y CURP XXXXX.
2. Continua, declarando el trabajador que ha recibido una completa explicación de la naturaleza temporal del trabajo que va a desarrollar y que tiene los conocimientos y aptitudes necesarios para el desarrollo del mismo, por lo que está conforme en prestar los servicios temporales a prueba, al patrón durante el término de 180 días.

En consecuencia, ambas partes aceptan celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo determinado en los términos del artículo 39 A de la Ley Federal del Trabajo.

CLAÚSULAS

PRIMERA- La empresa contrata a el trabajador por tiempo determinado, y por un periodo de 180 días, mismo que queda comprendido del XX de XX de XXXX, al XX de XX de XXXX para que preste sus servicios en el puesto de psicomotricista.

SEGUNDA- La empresa comunica a el trabajador que la temporalidad del presente contrato obedece a la naturaleza del trabajo a desempeñar, el cual consiste en dar clases de psicomotricidad a niños de 1 a 4 años.

TERCERA.- El presente Contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, y la duración del mismo será la señalada en la cláusula primera, por lo que al concluir dicho término las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el numeral antes mencionado e igualmente en los Artículos 35, 37 fracción I, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad alguna para ambas partes.

Asimismo, convienen los contratantes que, si vencido el término fijado en la cláusula primera el trabajador ha desempeñado conforme a lo esperado por la empresa su cargo de psicomotricista, podrá firmarse un contrato por tiempo indeterminado.

CUARTA- El patrón contrata los servicios del trabajador a prueba por un lapso de 180 días, en los términos de las declaraciones que anteceden. El trabajador se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como psicomotricista conviniendo él mismo en seguir las instrucciones que reciba del patrón en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba realizar su trabajo, en la inteligencia de que queda expresamente acordado que al término de la duración del presente contrato, el trabajador permanecerá al servicio del patrón, si a juicio de XXXX XXXX XXXX, se considera apto para el desempeño de dicha función, pues, de lo contrario, el presente Contrato, se dará por terminado, sin responsabilidad alguna, para las partes.

QUINTA- Se conviene entre ambas partes que el patrón podrá, dentro de los primeros treinta días de prestación de los servicios, rescindir el presente Contrato de Trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el trabajador demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener en la declaración que antecede, o bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

SEXTA- Las partes acuerdan en que el trabajador prestará sus servicios durante 48 horas a la semana en jornada diurna, durante seis días de la semana, contando con 60 minutos para descanso y alimentos a la mitad de cada jornada. Con fundamento en el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes con objeto de distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

SÉPTIMA- El trabajador no podrá laborar más tiempo del señalado en la jornada legal. Para el caso de que tenga que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria supuestamente laborada.

OCTAVA- Como remuneración por sus servicios, el trabajador recibirá la cantidad mensual de \$XX,XXX, cuyo pago será hecho por quincenas vencidas, conviniendo las partes en que el salario mencionado en la presente cláusula incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorio.

NOVENA- El trabajador se obliga a otorgar recibo por la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviese derecho hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que, si el trabajador tuviese alguna aclaración que hacer sobre sus salarios en el momento de recibirlos, deberá hacerlo precisamente en ese momento, pues no se admitirá aclaración alguna una vez firmado el recibo correspondiente.

DÉCIMA- El trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo. En los casos en que el patrón señale días de descanso que no coincidan con el día domingo, se obliga a pagar al trabajador la prima a que se refiere el Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, durante el tiempo que el trabajador labore en día domingo.

DÉCIMA PRIMERA- El patrón se obliga a proporcionar al trabajador los días de descanso obligatorio que establece la Ley Federal del Trabajo y que coincidan con la duración del presente Contrato.

DÉCIMA SEGUNDA- El patrón inscribirá oportunamente al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, obligándose el trabajador a permitir que el patrón le haga los descuentos a su salario que sean necesarios y que tengan por objeto cubrir la cuota obrera ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

DÉCIMA TERCERA- Las partes acuerdan que el trabajador será capacitado o adiestrado en su trabajo por el patrón, de conformidad con los planes y programas de capacitación y adiestramiento establecidos en la empresa.

DÉCIMA CUARTA- El trabajador reconoce que son propiedades del patrón todos los documentos, materiales, manuales de instrucción e instrumentos en general que se le proporcionen para el mejor aprovechamiento de los conocimientos, que se le trasmitan desempeño de sus labores con motivo del presente Contrato, obligándose a conservarlos en buen estado y a entregarlos al patrón en el momento en el que éste los requiera, a razón por la cual dichos instrumentos, en ningún momento, podrán ser considerados como parte integrante del salario que devengue el trabajador.

Para todos los efectos legales que se deriven de este Contrato, el salario diario integrado comprenderá todas las prestaciones en efectivo y en bienes que perciba el trabajador, incluyendo las partes fijas y variables.

DÉCIMA QUINTA- Ambas partes están de acuerdo que, en defecto de lo establecido en el presente Contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y para todo conflicto o interpretación que se suscite con motivo de la ejecución, interpretación y cumplimiento del presente Contrato, ambas se someterán a la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje renunciando al fuero que pudiese corresponderlas en razón del domicilio presente o futuro.

Leído por ambas partes este documento y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la Ciudad de México, el XX de XXX de XXXX, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

PATRÓN
XXXXX XXXXXXXX XXXXXXXX

TRABAJADOR
XXXXX XXXXX XXXXX

2.5.3 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

Son aquellos en los que se contrata al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, sin importar el tiempo que esta se lleve. En la legislación se establece que estas relaciones de trabajo solo pueden llevarse a cabo cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar. Un ejemplo es cuando se contrata un grupo de pintores, para pintar un edificio, su trabajo terminará cuando se haya concluido dicho proyecto.

Es importante mencionar el señalamiento que hace el **Artículo 39** de la multicitada Ley:

“Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

En estos contratos la relación laboral no depende del tiempo, sino de la “obra determinada”.

El **contrato por obra determinada** es similar al de tiempo determinado, solo que en este caso se tendrá que especificar en qué consiste la prestación de servicios por obra determinada. En dicho contrato, así como en todos los otros tipos de contratos deberá agregarse de acuerdo a las reformas del 2012 del Artículo 25, la Clave única de Registro de la Población y el Registro Federal de Contribuyentes, así como el lugar o lugares donde deba prestarse el servicio.

La siguiente Jurisprudencia señala que corresponde al patrón comprobar que se agotó la materia de trabajo que dio origen al contrato por obra o tiempo determinado, ya que de no ser así este se entenderá por prorrogado. .

Tesis: 2a./J. 123/2009	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	166529 316 de 1188
Segunda Sala	Tomo XXX, septiembre de 2009	Pág. 467	Jurisprudencia(Laboral)

ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, lo cual podrá efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono, pero si éste no acepta, el referido artículo 39 concede al trabajador el derecho a demandar la prórroga del contrato, de modo que si en el juicio el patrón afirma que ya no subsiste la materia del trabajo que lo justifique, corresponde a éste la carga de la prueba en términos del artículo 789 de la Ley, dado que dicha excepción presupone que no se suscitó controversia sobre la existencia y legalidad del contrato individual con la limitación respectiva, de manera que al ser el patrón quien tiene los elementos que acrediten si ya no subsiste la causa que originó la contratación temporal, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, debe allegar al juicio las pruebas conducentes.

2.6 SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

2.6.1 SUSPENSIÓN

La suspensión de la relación de trabajo es aquella en la que esta deja de ejecutarse durante algún tiempo, afecta a los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo, pero la mantiene viva, razón por la cual siguen surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias, como por ejemplo el derecho a la antigüedad. “La finalidad principal es la defensa del trabajador contra circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones.” (De la Cueva Mario, p. 234)

De la Cueva la define de la siguiente manera, “la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos del trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo” (p. 234).

De la Cueva también menciona que la suspensión es un “derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la Ley de reforzar el principio de estabilidad” (P. 236) y que únicamente afecta al trabajador que da origen a ella y que no repercute ni en beneficio ni en perjuicio de los demás trabajadores.

De lo expuesto en los párrafos anteriores, se infiere que la característica principal de la suspensión de la relación laboral es que, durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; esto quiere decir que ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio. La suspensión de la relación individual de trabajo no acaba permanentemente la relación laboral, únicamente, deslinda a ambas partes durante algún tiempo específico del cumplimiento de las obligaciones principales.

2.6.1.1 CAUSAS DE SUSPENSIÓN

Las causas de **suspensión temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, están reguladas en **el Artículo 42** de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribimos:

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

Ricardo Méndez en su libro “Derecho Laboral. Un enfoque práctico” señala que “se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores, y que el trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón, y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo.” (p.168).

El trabajador deberá regresar a su trabajo al otro día de que finalice la incapacidad.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

Será obligación del trabajador dar aviso al patrón de su incapacidad para presentarse a laborar presentando certificado médico, de no ser así, el trabajador puede ser despedido con causa justificada. Es importante señalar que, si el trabajador incapacitado está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial ya que este Instituto le pagará 60% de su salario desde el cuarto día de la incapacidad y hasta por un lapso de 52 semanas prorrogables por otras 26 si subsiste la enfermedad. El trabajador, deberá integrarse a su centro de trabajo al otro día de que termine su incapacidad.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

Esta suspensión puede convertirse en rescisión de las relaciones de trabajo, si al trabajador se le encuentra culpable y condenado por realizar el delito de él que se le acusó. Si el trabajador es acusado por algún delito intencional contra el patrón o alguno de sus compañeros de trabajo y obtiene su libertad provisional, el patrón no estará obligado a reinstalarlo en su trabajo.

El trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días posteriores a que salga de prisión.

IV. El arresto del trabajador;

La suspensión solo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III Constitucional;

Esta suspensión se inicia en la fecha en la que el trabajador tenga que presentarse a cumplir con su servicio y puede durar hasta seis años. Es obligación del trabajador presentarse quince días después de que concluya su cargo.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

De la misma manera que en la fracción VI, la suspensión se inicia en el momento que el trabajador inicie su cargo y es prorrogable hasta por seis años, debiéndose presentar el trabajador a laborar quince días después de que concluya su encargo.

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

De comprobarse que la vigencia de estos documentos es responsabilidad del trabajador, la suspensión surtirá efecto en el momento que el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se han entregado los documentos vigentes por parte del trabajador, se puede rescindir la relación sin responsabilidad para el patrón.

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En este caso, desde el principio de la relación laboral trabajadores y patrones están enterados de que la suspensión se llevará a cabo cuando termine la temporada.

El **Artículo 42 BIS** regula las declaratorias de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que impliquen la suspensión de las labores y se estará a lo dispuesto por el **Artículo 429, fracción IV** de esta Ley.

Durante el tiempo que dure la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador podrá continuar con los beneficios de la seguridad social, aun cuando no esté prestando el servicio y no se le esté pagando. También durante este tiempo el trabajador conserva su plaza y al desaparecer el motivo que dio origen a la suspensión este puede regresar al puesto que desempeñaba, y por lo que hace al contrato de trabajo, este no podrá modificarse por la suspensión de la relación.

A manera de síntesis, presentamos una tabla citada por Roberto San Román donde señala cuales son los casos de la suspensión de la relación laboral y cuando debe el trabajador reincorporarse a sus actividades. (p 27).

Supuestos Jurídicos contenidos en la Ley Federal del Trabajo	Momento de la suspensión de la relación laboral	Momento en el que el trabajador debe regresar a su trabajo
I. Enfermedad Contagiosa II Incapacidad para el trabajo	Quando el patrón tenga conocimiento	Al día siguiente de que termine la causa de suspensión
III Prisión preventiva del trabajador por intervenir en defensa del patrón	Desde que se acredite la pérdida de la libertad ante la autoridad judicial o administrativa, hasta que se dicte sentencia absolutoria y que cause ejecutoria o termine el arresto	Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa
IV Arresto del trabajador	En el momento que se dé el arresto	Al día siguiente de que termine el arresto
V Cumplimiento de los servicios y cargo público VI Desempeño de cargos públicos en entidades estatales	Desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años	Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa

VII La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, imputable al trabajador	Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un periodo de dos meses	Al día siguiente de que termine la causa de suspensión
--	--	--

2.6.2. RESCISIÓN

La Ley Federal del trabajo en su **Artículo 46** establece que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

La **rescisión** es un derecho que tienen tanto el trabajador como el patrón para finalizar con la relación de trabajo cuando alguna de las partes incumpla con alguna de sus obligaciones sin responsabilidad para el que disuelva la relación.

Ricardo Méndez escribe que “la rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- a. Unilateralidad.- La rescisión es realizada por el trabajador o por el patrón sin el consentimiento del otro.
- b. Potestativa.- Cuando alguna de las partes incumpla con alguna de sus obligaciones, la otra parte puede decidir si finaliza o no la relación de trabajo.
- c. Formal.- En el caso de que sea el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones, es obligación del patrón dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y motivo o motivos de dicha rescisión. El artículo 47 en sus últimos tres párrafos regula esta condición.” (P. 171)

2.6.2.1. CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

La Ley Federal del Trabajo en su **Artículo 47** señala cuales son las causas de “rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

“I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

Si el patrón no despide al trabajador dentro de los 30 días siguientes al inicio de la prestación del servicio, se entiende que está conforme con el desempeño del trabajador

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

Para reforzar este precepto, se transcribe la siguiente Jurisprudencia, en la cual se señala que, si el patrón no demuestra haber entregado el aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, se considerará que hubo despido injustificado.

Tesis: I.6o.T. J/125 (9a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	160047 1 de 1
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro X, julio de 2012, Tomo 3	Pág. 1545	Jurisprudencia(Laboral)

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SI EL PATRÓN NO DEMOSTRÓ HABERLO ENTREGADO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN OBLIGADAS AL ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE LA ORIGINARON.

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de entregar al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral, expresando la causa o causas que la motivaron; que para el caso de que éste se negare a recibirlo deberá realizarlo por medio de la Junta respectiva; y que de no cumplir con dicho presupuesto procesal se considerará que existió despido injustificado; consecuentemente, cuando el patrón omite dar el aviso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen la obligación de realizar el estudio de fondo de las causales de rescisión aducidas por aquél, precisamente por no haberse satisfecho el presupuesto procesal de la entrega del referido aviso, cuya consecuencia legal impide la demostración de las causas justificadas de la rescisión, lo que es acorde con la jurisprudencia 2a./J. 68/2001 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, diciembre de 2001, página 222, de rubro: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

En la siguiente Jurisprudencia se considera despido injustificado cuando el patrón no entregue al trabajador aviso por escrito que contenga las causas de la rescisión de la relación de trabajo, esto de acuerdo a lo dispuesto en la parte final del **Artículo 47** de la Ley en la materia.

Tesis: I.1o.T. J/3	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	205159 67 de 67
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo I, mayo de 1995	Pág. 293	Jurisprudencia(Laboral)

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.

El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

Del año 2014 encontramos la siguiente Jurisprudencia Laboral que señala la obligación del patrón de dar aviso al trabajador por escrito de la conducta o conductas que originaron la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2005358 8 de 187
Segunda Sala	Libro 2, enero de 2014, Tomo II	Pág. 1429	Jurisprudencia(Laboral)

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el

trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtiría efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Resalta la importancia de esta Jurisprudencia, toda vez que menciona que el aviso de rescisión de la relación laboral adquiere el valor de documento público, cuando le sea dada fe pública por notario en ejercicio de sus funciones.

Tesis: 2a./J. 100/2010	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	164392 1 de 1
Segunda Sala	Tomo XXXII, julio de 2010	Pág. 268	Jurisprudencia(Laboral)

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL ACTA NOTARIAL EN LA CUAL CONSTA SU ENTREGA AL TRABAJADOR, ES PRUEBA SUFICIENTE PARA TENER POR SATISFECHO EL REQUISITO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Toda vez que en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, y que el artículo 42 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal establece que el notario tiene a su cargo recibir, interpretar, redactar y dar forma legal a la voluntad de las personas que ante él acuden, y conferir autenticidad y certeza jurídicas a los actos y hechos pasados ante su fe, mediante su consignación en instrumentos públicos de su autoría, se concluye que el acta

notarial en la que se hace constar la entrega del aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, constituye un documento público que cuenta con eficacia probatoria, siendo innecesaria su ratificación ante la Junta. En consecuencia, es correcto que se lleve a cabo la entrega de dicho aviso por y ante la fe de notario público, dado que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo únicamente exige que el aviso de rescisión se haga por escrito del conocimiento del trabajador, pero no señala los medios para ello.

Finalmente, una vez comprobado que el despido fue justificado, se termina con la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, quien tendrá que pagar al trabajador los siguientes conceptos:

Parte proporcional del aguinaldo

Parte proporcional de vacaciones

Prima vacacional

Prima de antigüedad

Como ya se ha venido indicando, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el **Artículo 47** de la citada Ley, el patrón deberá levantar un acta administrativa. Esta situación no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo. Dicha omisión será el tema de nuestra tesis, razón por la cual dedicaremos los próximos capítulos a definir el concepto de las actas administrativas, su validez y su falta de regulación en la Ley Federal del Trabajo, apoyándonos en Jurisprudencias y en la **Ley Reglamentaria del apartado B) del artículo 123** que si regula en su **Artículo 46 Bis** las actas administrativas.

2.6.2.2. DESPIDO INJUSTIFICADO

Si el trabajador no considera estar en ninguna de las causales del **Artículo 47** de la Ley Federal del Trabajo o si el patrón no da aviso por escrito al trabajador de las causas y fecha de despido, estamos frente a un despido injustificado y el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

El **Artículo 123 Constitucional en la Fracción XXII** establece el derecho al que tiene el trabajador por ser despedido injustificadamente, el cual transcribimos a continuación:

“**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Si el trabajador solicita la reinstalación en su puesto, deberá solicitarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y comprobar el despido injustificado del que fue objeto.

Transcribiremos los **Artículos 49 y 50 del multicitado ordenamiento** en donde se contienen los casos en los que el patrón no tendrá la obligación de reinstalar al trabajador y donde se determinan las indemnizaciones que el trabajador tendrá que recibir al no ser reinstalado en su trabajo

El patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización adicional tal como lo determina el:

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se den los siguientes supuestos:

- “I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón para quedar exento de la obligación de reinstalar al trabajador se encuentran en el **Artículo 50** de la Ley antes mencionada y que definimos a continuación:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”

En el caso de que el trabajador solicite la indemnización a la que hace referencia el **Artículo 123 Constitucional en su fracción XXII**, este deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente el pago consistente en tres meses de salario o 90 días de salario más todas las prestaciones a las que tiene derecho, así como también los salarios vencidos.

Esta Jurisprudencia determina la excepción en la que el patrón quedaría exento de la obligación de reinstalar al trabajador y señala cual sería el pago por estas excepciones.

Tesis: 2a./J. 163/2006	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	173784 64 de 126
Segunda Sala	Tomo XXIV, diciembre de 2006	Pág. 198	Jurisprudencia(Laboral)

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el

trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral.

Ricardo Méndez, en su libro “Derecho Laboral, Un Enfoque Práctico”, sintetiza en un cuadro las indemnizaciones que pagaría el patrón en caso de despido injustificado. (p.77)

	Indemnización LFT (Art. 50)	Indemnización Constitucional	Indemnización total	Otros pagos
1. trabajadores que al ejecutar su acción soliciten indemnización, o que no se encuentren en los casos de excepción del Art 49 LFT	No procede	3 meses	3 meses	Salarios vencidos Prima de antigüedad Prestaciones no pagadas al momento
2. Casos de excepción a la obligación de reinstalar.				
I Antigüedad menor a 1 año (<i>RT por tiempo determinado a un año</i>)	6 meses por el primer año. 20 días por año subsecuente	3 meses	3 meses 6 meses 20 días por año después del primero	Salarios vencidos Prima de antigüedad Prestaciones no pagadas al momento

<p>II Que el patrón demuestre y la Junta acepte que por el desarrollo normal de la relación es imposible (<i>RT por tiempo determinado mayor a un año</i>)</p> <p>III De confianza</p> <p>IV Domésticos</p> <p>V Eventuales (<i>III, IV, V, RT por tiempo indeterminado</i>)</p>	<p>20 días por año de servicios</p>	<p>3 meses</p>	<p>3 meses</p> <p>20 días por año de servicios</p>	<p>Salarios vencidos</p> <p>Prima de antigüedad</p> <p>Prestaciones no pagadas al momento</p>
--	-------------------------------------	----------------	--	---

2.6.2.3. CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Las causas imputables al patrón se encuentran reguladas por el **Artículo 51** de la Ley Federal del Trabajo:

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

En cualquier caso de las fracciones anteriores el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a pagar la indemnización que establece el **Artículo 50** del citado ordenamiento, es requisito que exista constancia por escrito de su retiro.

2.6.3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cuando termina la relación laboral no existe responsabilidad alguna para ninguna de las partes, como consecuencia de alguna de las circunstancias contempladas en el **Artículo 53** de la Ley Federal del Trabajo.

Para que la terminación se dé por voluntad de las partes deben estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

2.6.3.1. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

A continuación, enumeraremos las causas por las que puede darse la terminación de la relación laboral y que como ya mencionamos se encuentran reguladas por el **Artículo 53** de la multicitada Ley.

I. El mutuo consentimiento de las partes;

Este supuesto se presenta cuando ambas partes, dan por terminada la relación laboral de manera voluntaria. Esta situación es conocida como renuncia y se da cuando el trabajador decide separarse de su trabajo, presentando por escrito su renuncia al patrón y éste decide si está de acuerdo o no.

Para que se lleve a cabo esta separación voluntaria es necesario realizar un convenio y un finiquito que contenga todas las prestaciones que por Ley le corresponden al trabajador, que serán ratificadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda. El Artículo 33 de la mencionada Ley señala que todo convenio o liquidación para tener validez, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador.

II. La muerte del trabajador;

Muerto el trabajador no puede subsistir la relación de trabajo, pero esta circunstancia no exime al patrón de dar a los beneficiarios la liquidación del monto de las prestaciones a las que tenía derecho el trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

Se refiere a la conclusión de la obra o a la materia del trabajo, dando como resultado la disolución de la relación laboral.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Esta incapacidad o inhabilidad manifiesta, ocurre cuando el trabajador sufre esta incapacidad por situaciones que no sean consideradas riesgos de trabajo y que hagan imposible la prestación del mismo. En el **Artículo 54** de este ordenamiento, se menciona que, si la incapacidad es resultado de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios o que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Relativo a la relación colectiva de trabajo

De acuerdo a la **Fracción I del Artículo 53**, donde se habla de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, presentamos un ejemplo de un **“convenio de separación voluntaria”**:

México, D.F. a las XX horas del XX de XXX XXXX.

C. REPRESENTANTE DE LA EMPRESA XXXX

XXXX XXXX S.C.

XXXX XXXX XXX

PRESENTE

Por medio de la presente les comunico que con esta FECHA DOY POR TERMINADO EN FORMA VOLUNTARIA Y POR ASÍ CONVENIR A MIS INTERESES EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE TENÍA CELEBRADO CON USTEDES desde hace CINCO AÑOS y que desempeñé hasta el día de hoy como TITULAR DE MATERNAL, con un salario quincenal de \$XX,XXX.XX (XXX XXX PESOS, 00/100 M.N.).

Hago constar que hasta esta fecha se me han pagado todas y cada una de mis prestaciones a que he tenido derecho, mis salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, utilidades y aguinaldos, y que mi jornada de trabajo siempre fue de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, por lo que jamás trabajé horas extras, y cuando llegué a laborarlas siempre se me cubrieron conforme a la Ley, no sufriendo accidente de trabajo ni enfermedad personal alguna.

Lo anterior con fundamento en el artículo 53 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se me brindaron, quedo de ustedes muy agradecida.

A T E N T A M E N T E

XXXX XXXX XXXX

En materia de terminación de las relaciones laborales encontramos un gran número de Jurisprudencias, transcribiremos las que consideramos más importantes. La primera que se menciona va relacionada con la **Fracción I del Artículo 53** que habla de la terminación por mutuo consentimiento, en donde se dice que el patrón no tiene obligación de pagar indemnización alguna, ya que la ruptura de la relación laboral se llevó a cabo por acuerdo de ambas partes

Tesis: I.6o.T. J/5 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2003577 20 de 187
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro XX, mayo de 2013, Tomo 2	Pág. 1283	Jurisprudencia(Laboral)

GRATIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. AL NO TENER EL PATRÓN RESPONSABILIDAD NI ESTAR OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIÓN ALGUNA, LA ACCIÓN DE PAGO DE DIFERENCIAS EJERCITADA POR EL TRABAJADOR POR ESE CONCEPTO ES IMPROCEDENTE.

Si con motivo de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, la patronal otorga al trabajador como gratificación determinado monto de sus salarios, éste no tiene derecho al pago de diferencias sobre ellos, dado que la cantidad entregada como liquidación no tiene efectos indemnizatorios al haber concluido el vínculo laboral por voluntad de las partes y, en este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar indemnización alguna, al no tener responsabilidad en la ruptura de la relación laboral; por lo que la circunstancia de haber otorgado al empleado una gratificación como reconocimiento a sus servicios, no lo obliga a hacerlo con una cuantía determinada; por ende, la acción ejercitada por el trabajador respecto del pago de diferencias de la cantidad otorgada por el patrón como gratificación es improcedente.

En esta Jurisprudencia se señala que el trabajador si puede solicitar la nulidad de su convenio si considera que hubo renuncia de derechos.

Tesis: 2a./J. 1/2010	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	165373 295 de 1188
Segunda Sala	Tomo XXXI, enero de 2010	Pág. 316	Jurisprudencia(Laboral)

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido.

Esta Jurisprudencia señala que es importante que la renuncia se acredite de manera formal, para que no quede dudas de que esa terminación laboral fue una manifestación unilateral de la voluntad del trabajador:

Tesis: I.6o.T. J/19 (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2006678 4 de 187
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 7, junio o de 2014, Tomo II	Pág. 1467	Jurisprudencia(Laboral)

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE.

La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo"; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

Para concluir este capítulo, presentaremos un cuadro descriptivo de pagos por terminación de la relación individual de trabajo, realizado por Ricardo Méndez en el libro anteriormente mencionado. (P.183)

Causas	Casos Especiales	Pagos a realizar
Mutuo consentimiento (renuncia)	Antigüedad menor de 15 años	Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Antigüedad igual o mayor de 15 años	Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Muerte del trabajador	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	Indemnización por riesgo de trabajo (capítulo IX)
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital		Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	Indemnización por riesgo de trabajo (capítulo IX) Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	Un mes de sueldo Prima de antigüedad Parte proporcional. El trabajador puede solicitar que se le proporcione otro empleo acorde con sus aptitudes y no se termina la relación

CAPÍTULO III

ACTAS ADMINISTRATIVAS

3.1. ¿QUE SON LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS?

Las actas administrativas son documentos creados al interior de la empresa cuya finalidad consiste en dejar constancia de las faltas cometidas por algún trabajador, la sanción correspondiente y la notificación del mismo a las partes interesadas.

La aplicación de dichas actas, tienen como objetivo demostrar que las sanciones impuestas al trabajador cuentan con bases y soportes, los cuales son informados al trabajador y son fundamentales cuando el comportamiento u omisión del trabajador está afectando la actividad de la empresa. No es necesario presentar las actas administrativas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a menos que ya exista un procedimiento y se requieran para comprobar algún hecho controvertido.

Estos documentos son de carácter privado y sirven de prueba para llevar a cabo procesos laborales, como puede ser la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón de acuerdo a lo establecido en el **Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo** y en el **Artículo 46 Bis de la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional**,

3.2 FUNDAMENTO LEGAL DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

3.2.1. FUNDAMENTO LEGAL DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

3.2.1.1 APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Para comenzar este tema, es importante recordar que la creación de él **Artículo 123 Constitucional**, tal y como lo describe José Dávalos, “es el paso de más trascendencia dado por el país para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones.” (pág.86)

En este Artículo se habla del trabajo digno y útil al que tienen derecho todas las personas, de la creación de empleos y la organización social de trabajo. Se encuentra dividido en dos apartados; el **Apartado A)** que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general a todo tipo de contrato de trabajo, por su parte, el **Apartado B)** hace referencia a los empleados de los Poderes de la Unión, al gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Es precisamente este ordenamiento el que da origen a la Ley Reglamentaria del Artículo B).

Transcribimos el **Apartado B) del artículo 123 Constitucional**:

“**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

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

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI (IX, sic DOF 05/12/1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada

aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

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. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás

prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”

3.2.1.2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Es preciso mencionar que la Legislación de los Trabajadores al Servicio del Estado es reciente y tiene un fundamento distinto al que rige a los demás trabajadores. “Todo ello así, en atención a que la Constitución de 1917, en el Artículo 123 facultó a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo; la gran mayoría de las leyes que fueron expedidas con base en ella, excluían a los empleados públicos y por lo tanto sólo eran aplicables a los obreros como factores de la producción.” (www.tfca.gob.mx/en/TFCA/Antecedentes)

Esta misma fuente explica que el Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1938, y en 1941 se promulga un nuevo estatuto en el que se estipula que el Tribunal de Arbitraje será la única instancia para conocer de los conflictos entre el estado y sus trabajadores. En 1960, se publica la reforma que adiciona el apartado “B” al artículo 123 Constitucional y tres años después, el 28 de diciembre de 1963 es publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, después de conocer algunos datos relevantes del apartado B) del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Reglamentaria del mismo apartado retomemos el tema central; la regulación de las actas administrativas.

Como se ha venido mencionando a lo largo de este capítulo, la Ley que regula la elaboración de las actas administrativas en materia laboral es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional en su artículo 46 Bis y que a la letra dice:

“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 las mismas.” (sic)

Consideramos importante transcribir la siguiente Tesis Aislada en donde se habla sobre la intervención de los testigos de cargo y de descargo.

Tesis: I.7o.T.2 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	205138 27 de 27
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo I, junio de 1995	Pág. 556	Tesis Aislada(Laboral)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTAS ADMINISTRATIVAS. INTERVENCION DE TESTIGOS. (INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO).

El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que al levantar un acta administrativa se asentarán las declaraciones de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, de donde se infiere que la posibilidad de ofrecer testigos es una facultad de la que pueden hacer uso las partes y no una obligación. Entonces, si éstas no los propusieron es porque no consideraron pertinente hacer uso de esa prerrogativa; y, por lo tanto, la

inexistencia de los citados testigos en el acta administrativa no es causa justificada para no concederle eficacia.

Para que las Actas Administrativas adquieran pleno valor probatorio es requisito que sean ratificadas por sus firmantes, así lo podemos leer en la siguiente Tesis Aislada.

Tesis: XX.40 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	202344 46 de 53
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo III, mayo de 1996	Pág. 582	Tesis Aislada(Laboral)

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS POR FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. DEBEN SER RATIFICADAS POR SUS FIRMANTES PARA QUE TENGAN PLENO VALOR PROBATORIO.

Es inexacto que el acta administrativa que se practicó al trabajador y que originó su cese, no sea necesario ratificarla por provenir de una autoridad pública, en razón de que, tratándose de las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus servidores públicos, aquél no actúa como autoridad, sino como patrón y en esa medida, actúa como sujeto de derecho privado y por ende, el acta que originó el cese en comento, ameritaba su ratificación por tratarse de un documento privado.

Las causales contenidas en el **Artículo 46 Fracción V de la Ley Reglamentaria del Apartado B) Constitucional** son aquellas en las que al incurrir el trabajador puede hacerse merecedor del levantamiento de un acta administrativa.

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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

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

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

nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos” (sic).

La siguiente Jurisprudencia prevé cuales son los casos en que los titulares tendrán que instrumentar las actas administrativas.

Tesis: I.9o.T. J/22	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	201043	45 de 53
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo IV, octubre de 1996	Pág. 341	Jurisprudencia(Laboral)	

ACTAS ADMINISTRATIVAS. CASOS EN QUE LOS TITULARES NO QUEDAN EXENTOS DE INSTRUMENTARLAS.

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

La Jurisprudencia que a continuación transcribimos está relacionada con el Artículo 46 de la mencionada Ley, en esta se marca la diferencia entre “abandono de empleo” y “faltas injustificadas por más de 3 días”, en el primer caso el trabajador podrá ser cesado sin responsabilidad para los titulares de las dependencias correspondientes y en el segundo caso para ser declarada, requiere que se agote el procedimiento previsto en el Artículo 46 Bis del ordenamiento legal apuntado sea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien de la resolución.

Tesis: P./J. 30/2012 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2002427	1 de 1
Pleno	Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 1	Pág. 66	Jurisprudencia(Laboral)	

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ABANDONO DE EMPLEO, COMO CAUSAL DE CESE, SE CONFIGURA CUANDO LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR OBEDECE A SU DETERMINACIÓN DE NO VOLVER DEFINITIVAMENTE, LO QUE PUEDE INFERIRSE DE LO QUE HAYA EXPRESADO O A PARTIR DE LOS HECHOS CONCRETOS QUE ASÍ LO REVELEN O LO HAGAN PRESUMIR.

Es incorrecto identificar el abandono de empleo previsto como causal de cese en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la diversa de faltas injustificadas por más de 3 días consecutivos, prevista en la fracción V, inciso b), del mismo precepto, porque en términos generales abandonar significa dejar una ocupación después de haberla empezado, de ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, se ausenta de él debido a su intención de no volver definitivamente, lo que puede inferirse de lo que haya expresado o a partir de los hechos concretos que así lo revelen o lo hagan presumir, como pudiera ser que se ausente por más de 3 días y, sin que haya regresado a su empleo, la autoridad levante el acta correspondiente, o bien, que ya esté prestando sus servicios en otro lugar con un horario similar al del empleo que abandona, pues ello materializa dicha intención. Es decir, la causal de cese por abandono supone por parte del trabajador una libre determinación a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Por tanto, el abandono de empleo y la causal prevista en la citada fracción V son diferentes, pues esta última, para ser declarada, requiere que se agote el procedimiento previsto en el artículo 46 BIS del ordenamiento legal apuntado. Debe precisarse que al lado del abandono de empleo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en la misma fracción I del artículo 46 otra causal constituida por el abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o cause la suspensión o deficiencia en un servicio, o ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva. Sin embargo, en este caso la actualización de la causal no depende del aspecto temporal, sino que debe atenderse objetivamente al tipo de actividades llevadas a cabo por el trabajador y si el abandono o la ausencia observada actualizó alguno de los riesgos o deficiencias precisados, porque esta causal tiende a salvaguardar determinado tipo de actividades y de bienes al posibilitar el cese del trabajador que las desatienda.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo en donde no se encuentra disposición alguna para levantar un acta administrativa, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional en su Artículo 46 bis regula, entre otras cosas la importancia de que al levantarse un acta administrativa, intervenga el trabajador, el representante del sindicato, testigos de cargo y de descargo y entregar copia del acta levantada al trabajador, si estos requisitos no se cumplen y se pretende que dicha acta sirva de base para separar a este de su empleo sin responsabilidad para el patrón, no tendrá valor probatorio alguno, por lo que si el patrón cesa a un trabajador en estas circunstancias podrá considerarse que el despido fue injustificado.

Por lo que hace a la ausencia de testigos de descargo, si estos no son presentados por el trabajador, este documento no podrá ser impugnado por dicha omisión. Esta afirmación es sustentada por la siguiente Jurisprudencia:

Tesis: I.6o.T. J/45	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	186833	1 de 1
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo XV, mayo de 2002	Pág. 1140	Jurisprudencia(Laboral)	

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 un 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 alude el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicha omisión sólo es atribuible a él y, por tal razón, no podrá válidamente impugnar el documento por la falta de ese requisito.

Encontramos Tesis Aislada donde se interpreta el Artículo 46, Fracción V, inciso J) de la multicitada Ley. También en esta Tesis queda claro cual, es el procedimiento para llevar a cabo el levantamiento de un acta administrativa.

Tesis: I.1o.T.77 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	198327 23 de 27
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo VI, julio de 1997	Pág. 439	Tesis Aislada(Laboral)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46, FRACCION V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA.

De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical; sin embargo, tratándose del cese que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria, es dable establecer que no es necesario el levantamiento del acta administrativa en los términos y con las formalidades ya mencionadas, en virtud de que la finalidad de los dispositivos legales invocados es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses, y que tenga oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, como 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 le hará saber en audiencia pública el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo y en general aportar las pruebas pertinentes a su defensa. Consecuentemente, tratándose de una sentencia ejecutoria que constituye la verdad legal, aun instrumentándose la referida acta administrativa, el trabajador ya no podrá variar ni los hechos por los cuales se le declaró culpable ni la sanción que se le impuso, y por tal motivo, la causal de cese de referencia se constituye de manera final sin necesidad de ninguna otra formalidad, con la existencia de la mencionada sentencia ejecutoria, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto más cuando se impone pena de destitución en el empleo del servicio público sin que esta circunstancia constituya un elemento de la causal.

Del **Artículo 46 Bis** se desprende la trascendencia del **acta administrativa** cuando esta cumple con todos los requisitos legales, ya que es considerada como un elemento fundamental e indispensable si se pretende demandar la autorización para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, es el

documento base de la acción, su levantamiento constituye un requisito de procedibilidad.

El Manual para instalar los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral ante el consejo de la judicatura federal, "establece que la finalidad del acta administrativa es poner en conocimiento del trabajador los hechos que, en caso de que así lo decida el titular, sustentarán la determinación de demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador [...], además de que el trabajador y su representante sindical expongan la defensa que consideren conveniente, en el juicio el trabajador podrá dar su versión de los hechos." (p. 61).

Reforzamos lo expresado en los dos párrafos anteriores con las dos siguientes Jurisprudencias. En ambos ordenamientos se habla de la importancia de las ACTAS ADMINISTRATIVAS como DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN y se comenta que si el titular no cumple con las exigencias del Artículo 46 Bis estaremos frente a un caso de despido injustificado.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	242746	17 de 19
Cuarta Sala	Volumen 187-192, Quinta Parte	Pág. 87	Jurisprudencia(Laboral)	

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

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar 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 levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada

y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Tesis: 2a./J. 45/97	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	197501	1 de 1
Segunda Sala	Tomo VI, octubre de 1997	Pág. 331	Jurisprudencia(Laboral)	

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.

Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.".

De acuerdo, a lo establecido en el Artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, queda muy claro que un acta administrativa únicamente carecerá de validez cuando no se levante en los términos que establece este ordenamiento. Relacionado con este punto, el "Manual para instalar los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral ante el consejo de la judicatura federal", estima que una vez cumplidos los requisitos del citado artículo se da al trabajador los elementos necesarios para el ejercicio de su defensa "al momento de substanciarse el juicio ante la autoridad laboral competente, etapa en la cual podrá ofrecer las pruebas que estime pertinentes" (p. 63).

3.2.1.3 FORMALIDADES PARA EL LEVANTAMIENTO DEL ACTA ADMINISTRATIVA

El Manual para instalar los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral ante el consejo de la judicatura federal, basándose en el Artículo 46 bis del multicitado ordenamiento, establece las formalidades que deben seguirse para el levantamiento de un acta administrativa, las cuales serán enumeradas a continuación:

1. El titular, después de ordenar el levantamiento del acta administrativa, podrá instruir que los diversos antecedentes de la comisión de alguna o alguna de las causales de cese previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en que hubiese incurrido el trabajador, se agreguen a su expediente personal;
2. Se informará al trabajador el motivo del procedimiento, los hechos que se le atribuyen y las pruebas que existen en su contra; información que deberá coincidir con las que se le hiciera saber a través del citatorio.
3. Si el día fijado para la instrumentación del acta administrativa el servidor público o el representante legal no se presentan, aun habiendo sido debidamente notificados, deberá levantarse el acta;
4. Se recibirán las alegaciones del servidor público;
5. Se acordará sobre la admisión de las pruebas que ofrezca el servidor público, las cuales deben tener relación con los hechos controvertidos;

Por lo que hace a este punto es importante mencionar el criterio, de rubro *“ACTAS ADMINISTRATIVAS. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIRSE AL LEVANTARSE Y PRUEBAS QUE PUEDEN OFRECERSE DURANTE SU DESARROLLO.”*, donde se señala que las únicas pruebas que pueden ofrecerse serán la documental y la testimonial, mismas que deberán ser desahogadas en el momento que sea levantada el acta.

6. Desahogadas las pruebas, se dará intervención al representante sindical para que manifieste lo que al interés de su agremiado convenga;
7. Si durante el desarrollo del acta se tiene conocimiento de hechos que involucren a otro servidor público, el titular asentará en el acta todos los antecedentes de las actuaciones que se hubiesen llevado a cabo previamente, a efecto de que dicho trabajador tenga conocimiento pormenorizado de cada una de las actas que anteceden hasta el momento en que se instrumente aquélla en la que él intervenga;
8. Si durante el desarrollo del acta administrativa surgen nuevos hechos que involucren al servidor público, deberá levantarse otra acta administrativa relacionada con los nuevos hechos.

9. Finalmente se cerrará el acta, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia que deberán ser distintos de los de cargo y descargo;
10. Se deberá entregar una copia al servidor público y otra al representante sindical;
11. Si el servidor público o el representante sindical se negaren a firmar, se hará constar ese hecho en la propia acta administrativa, cuya razón deberá ser firmada por el titular y por los testigos de asistencia. (71)

En relación al punto número 6, en donde se hace referencia a la intervención del representante sindical encontramos la siguiente Tesis Aislada en donde se contienen los requisitos que deberá contener el acta administrativa en caso de que en la dependencia no exista ningún sindicato.

Tesis: I.9o.T.207 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	176611 12 de 27
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo XXII, diciembre de 2005	Pág. 2598	Tesis Aislada(Laboral)

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER PARA QUE TENGAN EFICACIA PROBATORIA CUANDO EN LA DEPENDENCIA NO EXISTE SINDICATO.

El numeral 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, en la que, entre otros requisitos, determina que debe darse intervención al sindicato, pues de lo contrario será nula y carente de valor probatorio. Sin embargo, dicho requisito resulta inaplicable cuando la dependencia respectiva no cuenta con un sindicato, ya que ante tal circunstancia existe imposibilidad material para darle cumplimiento; pero para que ello pueda tomarse en consideración debe asentarse en el acta respectiva o hacerlo del conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al presentar la demanda en la que se solicite la terminación de los efectos del nombramiento, para que forme parte de la litis y el trabajador pueda hacer valer lo que a su derecho convenga.

Por otro lado, el Artículo 113 Fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, menciona que la facultad del titular para cesar al trabajador prescribe en cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se conozcan las causas que puedan dar lugar a la sanción, sin embargo encontramos Jurisprudencia en el Semanario Oficial de la Federación, en el Libro XIX de abril

del 2013 que determina que para hacer efectiva la **autorización de cese de los trabajadores al servicio del Estado**, contenida en un laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no es de cuatro meses como lo menciona el Artículo 113 Fracción II, inciso c), sino el de 15 días de la Ley Federal del Trabajo vigente. Lo anterior es señalado en la Jurisprudencia que a continuación transcribimos:

Tesis: 2a./J. 44/2013 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2003428	1 de 1
Segunda Sala	Libro XIX, abril de 2013, Tomo 2	Pág. 1564	Jurisprudencia(Laboral)	

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PLAZO PARA CUMPLIR CON EL LAUDO QUE AUTORIZA SU CESE.

El término para hacer efectiva la autorización de cese de los trabajadores al servicio del Estado, contenida en un laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no es el de 4 meses a que se refiere el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni el de 2 años señalado en el artículo 114, fracción III, de la indicada ley, sino el de 15 días, como lo prevé el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de aplicación supletoria a la ley burocrática federal, debido a que el cumplimiento de ese tipo de laudos no puede quedar a la libre disposición del titular, ya que dejaría en incertidumbre jurídica la situación laboral del trabajador; esto porque si la pretensión del titular de una dependencia burocrática es cesar los efectos del nombramiento de un trabajador que ha incurrido en alguna de las causas de la fracción V del artículo 46 de la ley en cita y se manifiesta con la investigación a que se refiere el diverso numeral 46 Bis y concluye con el dictado de laudo del Tribunal que autoriza ese cese, ello representa para el titular una obligación que debe cumplirse, porque culmina con el procedimiento al que se sujetó al trabajador con la intención de cesar los efectos de su nombramiento; en consecuencia, es conveniente generar certidumbre jurídica una vez que se ha obtenido la autorización de cese del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que de esa manera el trabajador tendrá la seguridad de que dentro del plazo de 15 días, contados a partir de que se notifique el laudo respectivo, el titular deberá proceder a dejar sin efectos el nombramiento mediante la comunicación correspondiente, porque si no lo hace así, podrá considerarse que ha abandonado su intención primigenia de terminar el vínculo laboral y, por tanto, éste continuará.

Ilustramos lo escrito en párrafos anteriores presentando un formato del levantamiento de un ACTA ADMINISTRATIVA POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ:

ACTA ADMINISTRATIVA POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ

En la Ciudad de _____, siendo las ____ horas del día ___ de _____ de dos mil____, estando en el local que ocupa_____, ubicado en **(Calle, Número, Colonia, Delegación o Municipio, Código Postal)**, y ante el presente C. **(Superior Jerárquico)**, quien actúa legalmente con los declarantes y los testigos de asistencia que firman al margen y al calce de este documento, se procede al levantar el **ACTA ADMINISTRATIVA POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ** consistentes en:

en contra del C. **(Trabajador Infractor)**, adscrito a la sección _____, con horario de _____, con clave presupuestal número _____, con registro de control de asistencia número _____, y con fundamento en el Artículo 47 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 46 Fracción V inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para los efectos legales y administrativos a que haya lugar.

En tal virtud, estando presente el **testigo de cargo** C. _____ quien dijo llamarse como quedó escrito y que por sus generales manifestó ser originario de _____ de _____ años de edad, estado civil _____; con categoría de _____ con domicilio particular en _____, apercibiendo de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con la verdad, DECLARA que sabe y le consta que _____

Que lo afirmado le consta porque:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para su constancia legal.

Como **testigo de cargo**, comparece en el mismo acto el C. _____ quien dijo llamarse como quedó escrito y que por sus generales manifestó ser originario de _____ de _____ años de edad, estado civil _____; con categoría de _____ con domicilio particular en _____, apercibiendo de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con la verdad, DECLARA que sabe y le consta que:

Que lo afirmado le consta porque:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para su constancia legal.

En tal virtud, estando el C. **(Trabajador Infractor)**, adscrito a _____ quien dijo llamarse como quedó escrito y que por sus generales manifestó ser originario de _____ de _____ años de edad, estado civil _____, con categoría de _____, con domicilio particular en _____

_____ apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con la verdad, en relación a los hechos que se atribuyen, DECLARA que:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos firmando al margen y al calce para su constancia legal.

En tal virtud, estando presente el **testigo de descargo** el C. _____, adscrito a _____ quien dijo llamarse como quedó escrito y que por sus generales manifestó ser originario de _____ de _____ años de edad, estado civil _____, con categoría de _____, con domicilio particular en _____ apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con la verdad, en relación a los hechos que se atribuyen, DECLARA que:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos firmando al margen y al calce para su constancia legal.

Como **testigo de descargo** comparece en el mismo acto el C. _____, adscrito a _____ quien dijo llamarse como quedó escrito y que por sus generales manifestó ser originario de _____ de _____ años de edad, estado civil _____, con categoría de _____, con domicilio particular _____ en

_____apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con la verdad, en relación a los hechos que se atribuyen, DECLARA que:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos firmando al margen y al calce para su constancia legal.

Acto continuo y estando presente el C. **(Representante Sindical)**, en su carácter de _____ de la sección _____, del Sindicato Nacional de los Trabajadores de _____, el cual manifiesta que:

Que es todo lo que tiene que decir y leída que fue su declaración la ratifica en todos sus términos firmando al margen y al calce para su constancia legal.

Como **testigo de asistencia** se encuentra presente el C. _____, con domicilio _____, con funciones de _____, con horario _____, con clave presupuestal _____, quien aperebido de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con verdad DECLARA:

Me consta que durante la instrumentación de la presente ACTA ADMINISTRATIVA no existieron presiones a ninguno de los que en ella intervinieron. Que es todo cuanto tiene que declarar y leída que fue su declaración la ratifica en sus términos y la firma al margen y al calce para constancia legal.

Como **testigo de asistencia** se encuentra presente el C. _____, con domicilio _____, con funciones de _____, con horario _____, con clave presupuestal _____, quien aperebido de las penas en que incurrir los falsos declarantes y protestando conducirse con verdad DECLARA:

Me consta que durante la instrumentación de la presente ACTA

ADMINISTRATIVA no existieron presiones a ninguno de los que en ella intervinieron. Que es todo cuanto tiene que declarar y leída que fue su declaración la ratifica en sus términos y la firma al margen y al calce para constancia legal.

CONSTANCIA.- El personal que actúa hace constar que se tuvieron a la vista _____ . Se anexan los originales de _____

Concluido el desahogo de las pruebas presentadas y agregadas a las actuaciones los documentos exhibidos, el C. **(Superior Jerárquico)**, determina que se turne la presente Acta _____, para su correspondiente dictaminación, dando por terminado el levantamiento del Acta Administrativa y, previa lectura de la misma, los que en ella intervinieron, la ratifican en sus respectivas declaraciones por contener la verdad de los hechos y constarles los mismos, firmando al margen y al calce para su constancia legal.

SUPERIOR JERÁRQUICO
O TITULAR DEL ÁREA DE ADSCRIPCIÓN
DEL TRABAJADOR INFRACTOR

TESTIGO DE CARGO

TESTIGO DE CARGO

TRABAJADOR INFRACTOR

REPRESENTANTE SINDICAL

TESTIGO DE DESCARGO

TESTIGO DE DESCARGO

TESTIGO DE ASISTENCIA

TESTIGO DE ASISTENCIA

3.2.1.4. CITATORIO PREVIO AL LEVANTAMIENTO DEL ACTA ADMINISTRATIVA

De acuerdo al **Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo** prescriben en un **mes** las acciones de los patrones para **despedir a los trabajadores**, para **disciplinar sus faltas** y para efectuar descuentos en sus salarios.

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

Cuando el titular del área tenga conocimiento del incumplimiento de que un servidor público ha incurrido en alguna de las causales previstas en el Artículo 46 de la Ley Reglamentario del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, de la Ley o en las Condiciones Generales de Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes, deberá levantar acta circunstanciada de hechos y hacerlo del conocimiento del superior jerárquico.

El superior jerárquico, dentro de las 48 horas siguientes a que cuente con los elementos de convicción contenidos en el acta circunstanciada de hechos, deberá suscribir los citatorios correspondientes al trabajador involucrado, a los testigos de cargo, a los testigos de asistencia y en su caso al sindicato correspondiente, para el levantamiento del acta administrativa.

El acta administrativa deberá levantarse por lo menos después de las 72 horas siguientes a la citación a que se hace referencia en el párrafo anterior.

El citatorio deberá contener:

- Lugar y fecha donde se expide. No podrá llevarse a cabo el levantamiento de acta administrativa en lugar distinto al notificado por medio del citatorio.
- Nombre completo y domicilio del trabajador;
- Número de empleado;
- Categoría y puesto;
- Lugar de adscripción;
- Datos del Superior Jerárquico, señalando el área de su adscripción.
- Preceptos de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y/o las Condiciones Generales que presumiblemente incumplió el trabajador;

- Se deberá señalar la fecha y hora en que se levantará el acta administrativa y se entregará con tres días hábiles de anticipación a esa fecha, de conformidad con lo establecido por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo. El levantamiento del acta administrativa deberá realizarse a la brevedad posible e inmediatamente a la fecha en que el trabajador haya incurrido en la falta y/o hechos a sancionar.
- Hechos por los cuales se cita al Trabajador al levantamiento del acta administrativa, que deberá ser dentro de la jornada laboral del trabajador;
- Hechos por los cuales se cita al trabajador al levantamiento del acta administrativa, señalando las circunstancias de Modo, Tiempo y Lugar. Se entiende por circunstancias de modo la forma como sucedieron, describiendo lo más exactamente posible los hechos, es decir, con la mayor precisión, por tiempo, el día, mes, año y hora en que sucedieron los hechos, y por lugar se entiende la descripción de la oficina, sitio o local en donde se sucedieron los hechos atribuidos al trabajador infractor.
- Mención de que podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes, así como presentar en su caso los testigos de descargo. Con el objeto de que tenga la oportunidad de preparar las pruebas que a su vez estime pertinentes y para que el representante sindical esté en aptitud de colaborar en la defensa del trabajador. El trabajador infractor contará con absoluta libertad para elegir y presentar a los testigos de descargo en el acto del levantamiento del acta administrativa.
- Solicitud al trabajador y al representante sindical que, al momento de presentarse al levantamiento del acta administrativa, lleve consigo documento oficial para que se identifiquen;
- Firma del Superior Jerárquico, en términos de la normatividad aplicable.

En caso de que no asistan, se levantará constancia en la que se asiente que tanto el trabajador como el representante sindical fueron debidamente citados.

Cuando la entrega del citatorio sea para servidores públicos y la entrega sea en los órganos jurisdiccionales se deberá comisionar de manera preferente a cualquiera de los actuarios judiciales.

Es importante recalcar la importancia de que el titular deberá satisfacer el requisito establecido por el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo relacionado a dar intervención al representante sindical del servidor público en el levantamiento del acta, asegurándose de entregar el citatorio en el domicilio del sindicato o de la sección o delegación sindical que corresponda.

En siguiente cuadro se presenta un formato de **citatorio para el levantamiento de un acta administrativa a un trabajador de confianza:**

OFICIO No.

ASUNTO: **Se cita al levantamiento de acta administrativa.**

Ciudad de ____ a ____ de ____ de 20 ____.

**C: (Nombre completo del trabajador,
Número de empleado,
Número de empleado,
Domicilio,
Categoría y Puesto y
Lugar de adscripción)**

PRESENTE.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, se le cita y solicita su presencia en **(Á R E A)**, dependiente de _____, ubicada en **(CALLE, NÚMERO, COLONIA, CP)**, de esta ciudad, para proceder al LEVANTAMIENTO DEL ACTA ADMINISTRATIVA y así otorgarle la garantía de audiencia, la que tendrá verificativo a las ____ horas del día ____ de ____ de ____, en donde podrá manifestar lo que a su derecho considere conveniente, así como ofrecer las pruebas y los testigos de descargo que estime pertinentes con relación a los siguientes hechos que se le imputan: **(DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, ESPECIFICANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR)**, con lo cual se presume se actualiza (la o las) causal (es) contenidas en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos **(ESTABLECER QUE NÚMEROS SE ADECUAN)**.

Se le solicita lleve consigo al levantamiento del acta administrativa, identificación oficial y el último talón de pago, para identificarse plenamente, haciendo de su conocimiento que en el supuesto que no comparezca a la diligencia citada, ésta no se suspenderá, ni se podrá invalidar por este motivo.

ATENTAMENTE

(NOMBRE, CARGO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO QUE LEVANTARÁ EL ACTA ADMINISTRATIVA)

(NOMBRE, FIRMA Y FECHA DE RECIBIDO)

3.2.2. FUNDAMENTO LEGAL DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Si bien es cierto que, en la Ley Federal del Trabajo, no existe fundamento jurídico que regule las actas administrativas, se sabe que estos documentos dejan evidencia fehaciente de que al momento de otorgar la sanción al trabajador se le ha concedido el derecho de audiencia y que le han sido informados los hechos o faltas en que ha incurrido. Las sanciones pueden consistir en advertencias verbales, suspensión provisional de labores y hasta el despido justificado.

Aun sin existir disposición legal que señale la elaboración de las actas administrativas, ni la forma en que deberán ser llenados los citados documentos, en la práctica laboral han sido utilizados como instrumentos para dejar constancia de los hechos cometidos por el trabajador que ponen en riesgo su centro de trabajo y su situación laboral. Las actas pueden convertirse en prueba documental y podrán ser presentadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando sea ratificada por las personas que en ella intervienen.

Los **Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo** pueden dar origen a las actas administrativas, ya que por un lado el primero contiene las obligaciones de los trabajadores y el segundo las prohibiciones a los mismos, ya que al infringir cualquiera de estas fracciones el trabajador puede hacerse merecedor de alguna sanción verbal o correctiva.

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de

trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

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

“Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.”

El **Artículo 47 del mismo ordenamiento**, el cual ya ha sido mencionado en distintas ocasiones por establecer las causas de rescisión laboral imputables al trabajador, también puede ser considerado como un fundamento legal que da origen a las actas administrativas.

Por lo que hace a este artículo existe Tesis Aislada que reconoce que no se requiere perfeccionamiento del acta administrativa cuando el trabajador reconoce los hechos que se le atribuyen.

Tesis: I.1o.T.91 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	197424 41 de 53
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo VI, noviembre de 1997	Pág. 467	Tesis Aislada(Laboral)

ACTAS ADMINISTRATIVAS. NO SE REQUIERE SU PERFECCIONAMIENTO CUANDO EL TRABAJADOR RECONOCE LOS HECHOS QUE EL PATRÓN LE ATRIBUYE.

Cuando un trabajador acepta plenamente su responsabilidad en un acta administrativa de investigación, respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, resulta ociosa la ratificación por quienes intervinieron en ella, si además tal reconocimiento no se desvirtúa en el procedimiento jurisdiccional.

La mayoría de las veces las sanciones verbales y correctivas no tienen consecuencias graves y son aceptadas por el trabajador, no sucede lo mismo con las sanciones que ponen fin a las relaciones de trabajo, ya que como ha quedado expuesto con anterioridad, cuando el patrón despida al trabajador se le deberá dar aviso por escrito y tendrá que explicársele cual ha sido el motivo o motivos que dan lugar a la rescisión, así como la fecha o fechas en que se llevaron a cabo.

Además, el **Artículo 47** contiene la forma y condiciones en que deberá entregarse este aviso para que no sea considerado despido Injustificado:

“El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

En todo momento se deberá comprobar que se ha actuado legalmente y que han sido respetados los derechos de los trabajadores.

Patricia Lemus Raya describe que “cuando el trabajador incurra en algunas de las causales previstas en los **Artículos 47, 134 o 135 de la Ley Federal del Trabajo**, se deberá realizar un acta administrativa en donde se relate de manera circunstanciada los hechos o falta en que incurre el trabajador, deberá realizarse ante testigos de cargo y de descargo ante la presencia del delegado sindical que le corresponda. Además, el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador con fecha y causas de rescisión”. (Derecho del Trabajo p.74)

Esta autora, también señala los requisitos que debe contener un acta administrativa:

- Debe ser levantada por persona con facultades para ello.
- Debe señalar con precisión el motivo del acta donde se especifique (con circunstancias de modo, tiempo y lugar) la falta cometida por el trabajador.
- Debe contener la declaración del patrón (en su caso)
- Debe contener la declaración de los testigos de cargo (patrón).
- Debe asentar la declaración de los testigos de descargo, en su caso (trabajador)
- Debe asentar, también, la declaración del sindicato (en su caso)
- Las firmas de todos los participantes en el acta, tanto al margen como al calce.
- En caso, de que se trate de una causal de rescisión, se debe asentar que se le da aviso al trabajador de que se disuelve la relación laboral por los motivos señalados en el cuerpo del acta administrativa en cuestión y la firma del trabajador que se da por notificado y avisado.

Por lo que hace al último punto y como ya se ha señalado en múltiples ocasiones, en caso de que el trabajador no se encuentre o se niegue a recibir y firmar el acta se deberá notificar este hecho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles siguientes, proporcionando el último domicilio del trabajador, para que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La autora arriba mencionada, hace sus descripciones de acuerdo a los párrafos finales del **Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 46 bis de la Ley Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** que si regula la elaboración de las actas administrativas y que más adelante será materia de análisis y estudio.

Existe Jurisprudencia que fundamenta los principios para hacer constar la negativa del trabajador a recibir el aviso rescisorio.

Tesis: I.6o.T. J/65	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	180212	25 de 53
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo XX, noviembre de 2004	Pág. 1761	Jurisprudencia(Laboral)	

ACTAS LEVANTADAS PARA HACER CONSTAR LA NEGATIVA A RECIBIR EL AVISO RESCISORIO. CARECEN DE VALOR SI NO SON RATIFICADAS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYAN SIDO O NO OBJETADAS.

Los principios en que se fundamenta la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada bajo el rubro de: "ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.", en la página 80 de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, son aplicables también respecto de las actas que los patrones levantan para hacer constar la negativa de los trabajadores a recibir el aviso rescisorio, puesto que son actuaciones extrajudiciales que se equiparan a una testimonial rendida sin las formalidades de ley; de ahí que para evitar que se presente un estado de indefensión se requiera dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a quienes la suscriben; consecuentemente, cuando no sean ratificadas carecerán de valor, con independencia de que hayan sido o no objetadas.

Siguiendo en este rubro, encontramos una Tesis Aislada publicada el viernes 11 de marzo del 2016 en donde se señala que para que un acta administrativa adquiera valor probatorio deberá ser examinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tesis: XVI.1o.T.27 L (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2011253	1 de 53
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 28, marzo de 2016, Tomo II	Pág. 1675	Tesis Aislada(Laboral)	

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS PARA SUSTENTAR LAS CAUSAS DE LA RESCISIÓN LABORAL. AUNQUE HAYAN SIDO RATIFICADAS POR QUIENES LAS SUSCRIBIERON, ANTE EL PATRÓN, DEBEN SER EXAMINADAS POR LA JUNTA, LA QUE HABRÁ DE DETERMINAR SU VALOR PROBATORIO.

De conformidad con la jurisprudencia número 19, emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 17, de rubro: "**ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER RATIFICADAS.**", las **actas administrativas**, cuando son ratificadas por las personas que intervinieron en su formación, tienen valor probatorio pleno; sin embargo, este tribunal considera que dicho valor debe entenderse en cuanto a la certeza de su elaboración y de que efectivamente intervinieron las personas que suscribieron las **actas** respectivas así como de que lo que se plasmó en los documentos corresponde a lo declarado, como si se tratara de actuaciones practicadas por la Junta, pero no puede conducir a considerarse como cierto, sin mediar análisis, lo expuesto por los declarantes, ni por el solo efecto de la ratificación sustentadas las causas de la rescisión laboral, pues podría incluso ocurrir que los intervinientes en esas **actas** narren hechos ajenos a las causas de rescisión; por tanto, el contenido de lo asentado en las **actas** referidas, como cualquier otra prueba, debe ser objeto de un examen de la Junta, la que, mediante un proceso lógico, habrá de determinar su alcance convictivo y establecer si prueban o no las causas en las que se sustentó la rescisión laboral.

Como ya se mencionó anteriormente, las actas administrativas son documentos de carácter privado y pueden ser admitidos como medios de prueba en los procesos laborales. Relacionado con esta afirmación encontramos la siguiente Jurisprudencia de septiembre del 2012, en donde se habla del valor probatorio de las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores y que a continuación transcribimos:

Tesis: I.130.T. J/23 (9a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	159975 2 de 7
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro XII, septiembre de 2012, Tomo 3	Pág. 1337	Jurisprudencia(Laboral)

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ÉSTOS ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD.

Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores, deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera aun cuando las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión, es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.

Los **Artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo** a que hace mención la citada Jurisprudencia pertenecen al Capítulo XII de la sección tercera que regula las pruebas documentales y que establecen lo siguiente:

“Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización”.

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

También encontramos Jurisprudencia que habla sobre las actas administrativas, cuando éstas tienen como consecuencia la rescisión laboral y se señalan los artículos de la Ley Federal del Trabajo que deben observarse cuando esta se ofrece como prueba en el procedimiento laboral.

Tesis: 2a./J. 65/2012 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2001057 1 de 1
Segunda Sala	Libro X, Julio de 2012, Tomo 2	Pág. 856	Jurisprudencia(Laboral)

ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

De los artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805 y 810 a 812 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que cuando se ofrece como prueba en el procedimiento laboral un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, el oferente debe solicitar su perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma, señalando los nombres y los domicilios de los signantes, esto es, el perfeccionamiento de dicho documento se efectuará a solicitud del oferente, para que pueda otorgársele eficacia probatoria, y su omisión no puede subsanarla la Junta respectiva, es decir, si el oferente no pide el perfeccionamiento ésta no está obligada a ordenar el desahogo de la ratificación y, por ende, la omisión de la autoridad bajo ese supuesto no actualiza violación alguna a las leyes del procedimiento laboral; así, sólo si el oferente solicita el perfeccionamiento, la Junta debe ordenar la ratificación aludida, y si no lo hace, se actualiza una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición, siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del quejoso.

A continuación, presentamos un ejemplo de actas administrativas. Hace referencia al **Artículo 134 de la Ley Federal del trabajo** y consiste en una amonestación verbal:

ACTA ADMINISTRATIVA

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las nueve horas del día 10 de febrero del año dos mil quince en las instalaciones de la escuela XXXXX, ubicada en XXXX número XX en la colonia XXXXXX, por una parte, la Licenciada XXX, en su carácter de Directora y representante legal por la parte patronal y por la otra las Señoritas XXX y XXX, a quienes constan los siguientes hechos, que dan origen al levantamiento de la presente con fundamento en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. A continuación, se hace la descripción del hecho.

Que la Señorita XXXX, que desempeña el puesto de Recepcionista, no cumplió con su obligación laboral de presentarse a trabajar los días 3, 6 y 9 de febrero, además de llegar constantemente tarde, por lo que con fundamento en la

Fracción I del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno se elabora la presente acta a fin de dejar constancia de este hecho.

Firman la presente acta las personas que en ella intervinieron.

LIC. XXXX

DIRECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL

XXX

TESTIGO

XXX

TESTIGO

De todo lo expresado en este estudio podemos inferir que aun cuando no existe regulación alguna en la Ley Federal del Trabajo de las actas administrativas, estas son instrumentos de gran valor en los procesos laborales ya que permiten dejar constancia del incumplimiento de las condiciones de trabajo por parte del trabajador, cuando ponen en riesgo los intereses de la empresa, es decir, son “elementos probatorios del comportamiento del trabajador.”

Dada la trascendencia e importancia de las actas administrativas en materia laboral debe existir un artículo que legisle dentro de la Ley Federal del Trabajo sobre la finalidad, la importancia, las condiciones y las formalidades que se deben de cumplir para la correcta aplicación de dichos documentos

3.3. DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL TEMA DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

Como se ha venido expresando en este capítulo, en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra normatividad alguna que regule sobre la finalidad, la importancia, las condiciones y las formalidades que se deben cumplir para la correcta elaboración y aplicación de las actas administrativas.

El Artículo 47 de la mencionada Ley establece XV fracciones donde se señalan las causales de rescisión que son responsabilidad del trabajador y en el párrafo final se habla sobre la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y la causa de la rescisión, entre otros requisitos, también

hace mención a que, si no se avisa al trabajador o a la Junta, se considerará que el despido fue injustificado.

Por otro lado, como explicamos anteriormente, los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo contienen las obligaciones de los trabajadores y las prohibiciones de los mismos y si un trabajador incurriera en alguna de estas causales, podría hacerse merecedor del levantamiento de un acta administrativa.

Si bien es cierto, que no encontramos regulación alguna en la Ley Federal del Trabajo, la elaboración de las actas administrativas que se levantan al trabajador cuando incurre en alguna de las causales de los Artículos 47, 134 y 135 de la multicitada Ley son basadas en el Artículo 46 Bis de la Ley Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 de la Constitución, aún sin existir legislación alguna que señale que esta se aplicará de manera supletoria.

Sin embargo, como ha quedado asentado a lo largo de este capítulo, encontramos Jurisprudencia donde se habla del valor probatorio de las actas administrativas levantadas por faltas de los trabajadores [Tesis 13º. T. J/23 (9ª.)], y Jurisprudencia que regula las actas administrativas cuando estas tienen como consecuencia la rescisión laboral [2ª. / J. 65/2012 (10ª.)].

Ambas Jurisprudencias señalan los Artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805, 810, 811 y 812 de la Ley Federal del Trabajo a los que debe apegarse un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, cuando pretende ofrecerse como prueba en un procedimiento laboral.

En definitiva, las actas administrativas son de gran valor probatorio en los juicios laborales, y al no encontrar en la Ley Federal del Trabajo un artículo que regule las formalidades que estas deben cumplir para su correcta aplicación, es importante la propuesta de un artículo donde se legisle sobre la finalidad y condiciones de las actas administrativas en materia laboral.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 46 bis de la Ley Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional se regula la elaboración de las actas administrativas y en el Artículo 46 Fracción V de la misma Ley encontramos las causales en las que al incurrir el trabajador se hará merecedor del levantamiento de un acta administrativa.

También encontramos Jurisprudencia muy importante que legisla sobre importancia del levantamiento de estas actas como DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN y Jurisprudencia que señalan los términos legales que estas deben cumplir para considerar su valor probatorio. Para esta Ley, como se ha venido mencionando, el levantamiento de las actas administrativas es indispensable para el cese de los trabajadores al servicio del Estado si incurriera en alguna de las causales contenidas en la Fracción V del Artículo 46 de la citada Ley.

Para resumir lo abordado en este trabajo, y principalmente en este capítulo presentaremos un cuadro realizado por el “Manual del Procedimientos para la Elaboración de Actas Administrativas en Materia Laboral” y cuya función es “encausar los procedimientos jurídico-administrativos” que se establecen en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. (pág. 4)

ELABORACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA LABORAL

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1. Superior jerárquico o titular de la unidad de adscripción del trabajador infractor.	Conocida la falta que amerite el levantamiento de un Acta Administrativa, elabora citatorios dirigidos al trabajador infractor, al representante sindical y a los testigos de cargo en original y copia, los envía y archiva copias previo acuse de recibido.
2. Trabajador infractor	Recibe Citatorio en original, previa firma de acuse de recibido en la copia, se entera y espera el día de la diligencia a la que acude presentando el Citatorio respectivo.
3. Representante Sindical	Recibe Citatorio en original, firma y sella previamente el acuse de recibido, se entera y espera el día de la diligencia a la que acude presentando el Citatorio respectivo.
4. Testigo de cargo (2)	Recibe Citatorio en original previa firma de acuse de recibo en la copia, se entera y espera el día de la diligencia a la que acuden presentando el Citatorio respectivo.
5. Superior jerárquico o Titular de la unidad de adscripción del trabajador infractor.	Recibe al trabajador infractor, al representante sindical y a los testigos de cargo, con sus Citatorios respectivos mismos que revisa y verifica contra los acuses firmados de recibido, que extrae de su archivo, devolviendo posteriormente los originales a sus destinatarios. Recibe también a los testigos de descargo y a los testigos de

	<p>asistencia, inicia la diligencia, procediendo a levantar el Acta Administrativa en original y dos copias, la firma y solicita la firmen quienes en ella intervinieron.</p> <p>Una vez firmada el Acta Administrativa en original y dos copias, entrega la primera copia al trabajador infractor y la segunda al representante sindical.</p> <p>Integra un expediente (en su caso expediente de denuncia), con los siguientes documentos: Acta Administrativa original. Citorios con acuse de recibido. Probanzas documentales que soporten el Acta Administrativa levantada. Relación de manifestaciones que, con respecto al contenido del Acta Administrativa, exponga el trabajador infractor y el Sindicato en su caso.</p> <p>Envía el expediente a la Unidad de Asuntos Jurídicos para su análisis y dictamen y, en su caso, copia de éste a la Contraloría Interna para lo que proceda.</p>
6. Trabajador infractor	Recibe copia del Acta Administrativa, firma de acuse de recibido en la original y se retira.
7. Representante sindical	Recibe copia del Acta Administrativa, firma de acuse de recibido en la original y se retira.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE CREACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS DEL TÍTULO SEGUNDO, CAPÍTULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya ha quedado expuesto a lo largo del capítulo tercero, las actas administrativas son documentos creados en el interior de una empresa cuyo fin es señalar faltas cometidas por los trabajadores y sancionar las mismas.

Estos documentos son de carácter privado y podrán servir de prueba en el caso que tengan que llevarse a cabo procesos laborales, como puede ser la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón de acuerdo a las causales establecidas en el **Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**.

De acuerdo a todo lo analizado a lo largo de este trabajo, se desprende que en la Ley Federal del Trabajo no se contempla la figura de las actas administrativas, esto es, el Legislador no plasmó en el texto de la Ley, un artículo que hiciera alusión a las actas administrativas y en consecuencia a los requisitos para su elaboración y la procedencia de las mismas.

Sin embargo, el tema de las actas administrativas ha sido abordado en múltiples ocasiones por las Suprema Corte de Justicia de la Nación, un ejemplo sería la Jurisprudencia transcrita líneas arriba, en la que se establece que si en un juicio laboral se ofrece como prueba un acta administrativa, el patrón deberá solicitar al órgano jurisdiccional, el perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma.

Tal y como se ha abordado a lo largo de este trabajo de investigación, se aprecia que, en la actualidad, son empleadas las actas administrativas, tanto en los juicios que contempla la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, la regulación de las actas administrativas, solo son contempladas por el Derecho Burocrático.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado el contenido de los Artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado e inclusive la Segunda Sala realiza una interpretación conjunta de los Artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805, 810 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el contenido de los Artículos citados, se hace mención en específico de las actas administrativas.

Por lo tanto, es de relevancia la propuesta que se planteará en esta Tesis, con la finalidad de que, en la Ley Federal del Trabajo, se haga mención de manera clara sobre dichos instrumentos, sus requisitos, cumpliéndose con la garantía de legalidad que se encuentra consagrada en el **Artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** y que transcribimos a continuación:

“ARTÍCULO 16. 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.

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que preceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado con pena privativa de libertad y obren datos que establezcan que se ha cometido ese hecho y que exista la probabilidad de que el indiciado lo cometió o participó en su comisión.

La autoridad que ejecute una orden judicial de aprehensión, deberá poner al inculcado a disposición del juez, sin dilación alguna y bajo su más estricta responsabilidad. La contravención a lo anterior será sancionada por la ley penal.

Cualquier persona puede detener al indiciado en el momento en que esté cometiendo un delito o inmediatamente después de haberlo cometido, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad más cercana y ésta con la misma prontitud, a la del Ministerio Público. Existirá un registro inmediato de la detención.

Sólo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave así calificado por la ley y ante el riesgo fundado de que el indiciado pueda sustraerse a la acción de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de la hora, lugar o circunstancia, el Ministerio Público podrá, bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder.

En casos de urgencia o flagrancia, el juez que reciba la consignación del detenido deberá inmediatamente ratificar la detención o decretar la libertad con las reservas de ley. La autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá decretar el arraigo de una persona, con las modalidades de lugar y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculcado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.

Por delincuencia organizada se entiende una organización de hecho de tres o más personas, para cometer delitos en forma permanente o reiterada, en los términos de la ley de la materia.

Ningún indiciado podrá ser retenido por el Ministerio Público por más de cuarenta y ocho horas, plazo en que deberá ordenarse su libertad o ponérsele a disposición de la autoridad judicial; este plazo podrá duplicarse en aquellos casos que la ley prevea como delincuencia organizada. Todo abuso a lo anteriormente dispuesto será sancionado por la ley penal.

En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir, a solicitud del Ministerio Público, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla, un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

Las comunicaciones privadas son inviolables. La ley sancionará penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacidad de las mismas, excepto cuando sean aportadas de forma voluntaria por alguno de los particulares que participen en ellas. El juez valorará el alcance de éstas, siempre y cuando contengan información relacionada con la comisión de un delito. En ningún caso se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad que establezca la ley.

Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente deberá fundar y motivar las causas legales de la solicitud, expresando, además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración. La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor.

Los Poderes Judiciales contarán con jueces de control que resolverán, en forma inmediata, y por cualquier medio, las solicitudes de medidas cautelares, providencias precautorias y técnicas de investigación de la autoridad, que requieran control judicial, garantizando los derechos de los indiciados y de las víctimas u ofendidos. Deberá existir un registro fehaciente de todas las comunicaciones entre jueces y Ministerio Público y demás autoridades competentes.

Las intervenciones autorizadas se ajustarán a los requisitos y límites previstos en las leyes. Los resultados de las intervenciones que no cumplan con éstos, carecerán de todo valor probatorio.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del Ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente.”

Existen Tesis Aisladas y Jurisprudencias que señalan la importancia de la Garantía de Legalidad, a continuación, transcribimos las que consideramos más importantes y en la cual nos basaremos para fundamentar nuestra propuesta.

La Suprema Corte de Justicia en la siguiente Tesis Aislada habla sobre la trascendencia que tiene que la persona siempre tenga certeza sobre su situación ante las leyes, para lo cual la autoridad deberá sujetar sus actuaciones a lo previamente establecido en la Constitución y en la Leyes, para asegurar que ante una intervención de la autoridad la persona siempre sepa a qué atenerse.

Tesis: IV.2o.A.50 K (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2005777	5 de 130
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 3, febrero de 2014, Tomo III	Pág. 2241	Tesis Aislada(Constitucional)	

SEGURIDAD JURÍDICA. ALCANCE DE LAS GARANTÍAS INSTRUMENTALES DE MANDAMIENTO ESCRITO, AUTORIDAD COMPETENTE Y FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN, PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 16 PRIMER PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, PARA ASEGURAR EL RESPETO A DICHO DERECHO HUMANO.

De las jurisprudencias 1a./J. 74/2005 y 2a./J. 144/2006, de la Primera y Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomos XXII, agosto de 2005, página 107, de rubro: "PROCEDIMIENTO SEGUIDO EN UNA VÍA INCORRECTA. POR SÍ MISMO CAUSA AGRAVIO AL DEMANDADO Y, POR ENDE, CONTRAVIENE SU GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA." y XXIV,

octubre de 2006, página 351, de rubro: "GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA. SUS ALCANCES.", respectivamente, se advierte una definición clara del contenido del derecho humano a la seguridad jurídica, imbitito en el artículo 16 , primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual consiste en que la persona tenga certeza sobre su situación ante las leyes, o la de su familia, posesiones o sus demás derechos, en cuya vía de respeto la autoridad debe sujetar sus actuaciones de molestia a determinados supuestos, requisitos y procedimientos previamente establecidos en la Constitución y en las leyes, como expresión de una voluntad general soberana, para asegurar que ante una intervención de la autoridad en su esfera de derechos, sepa a qué atenerse. En este contexto, de conformidad con el precepto citado, el primer requisito que deben cumplir los actos de molestia es el de constar por escrito, que tiene como propósito que el ciudadano pueda constatar el cumplimiento de los restantes, esto es, que provienen de autoridad competente y que se encuentre debidamente fundado y motivado. A su vez, el elemento relativo a que el acto provenga de autoridad competente, es reflejo de la adopción en el orden nacional de otra garantía primigenia del derecho a la seguridad, denominada principio de legalidad, conforme al cual, las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo cual expresamente les facultan las leyes, en el entendido de que la ley es la manifestación de la voluntad general soberana y, finalmente, en cuanto a fundar y motivar, la referida Segunda Sala del Alto Tribunal definió, desde la Séptima Época, según consta en su tesis 260, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo VI, Materia Común, Primera Parte, página 175, de rubro: "FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.", que por lo primero se entiende que ha de expresarse con exactitud en el acto de molestia el precepto legal aplicable al caso y, por motivar, que también deben señalarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para su emisión, siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, lo cual tiene como propósito primordial, confirmar que al conocer el destinatario del acto el marco normativo en que el acto de molestia surge y las razones de hecho consideradas para emitirlo, pueda ejercer una defensa adecuada ante el mismo. Ahora bien, ante esa configuración del primer párrafo del artículo 16 constitucional, no cabe asumir una postura dogmatizante, en la que se entienda que por el solo hecho de establecerse dichas condiciones, automáticamente todas las autoridades emiten actos de molestia debidamente fundados y motivados, pues la práctica confirma que los referidos requisitos son con frecuencia inobservados, lo que sin embargo no demerita el hecho de que la Constitución establezca esa serie de condiciones para los actos de molestia, sino por el contrario, conduce a reconocer un panorama de mayor alcance y eficacia de la disposición en análisis, pues en la medida en que las garantías instrumentales de mandamiento escrito, autoridad competente y fundamentación y motivación mencionadas, se encuentran contenidas en un texto con fuerza vinculante respecto del resto del ordenamiento jurídico, se hace posible que los gobernados tengan legitimación para aducir la infracción al derecho a la seguridad jurídica para asegurar su respeto, únicamente con invocar su inobservancia; igualmente se da cabida al principio de interdicción de la arbitrariedad y, por último, se justifica la existencia de la jurisdicción de

control, como entidad imparcial a la que corresponde dirimir cuándo los referidos requisitos han sido incumplidos, y sancionar esa actuación arbitraria mediante su anulación en los procedimientos de mera legalidad y, por lo que atañe al juicio de amparo, a través de la restauración del derecho a la seguridad jurídica del vulnerado.

La siguiente Tesis nos deja muy claro la Garantía de Legalidad y nos señala que es un requisito constitucional que la autoridad señale con precisión las circunstancias por las cuales emite alguna determinación y la cual deberá adecuarse a la norma aplicable.

Tesis: I.15o.A.4 K (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2000863 10 de 130
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro VIII, mayo de 2012, Tomo 2	Pág. 2081	Tesis Aislada(Constitucional)

PETICIÓN DE PRINCIPIO. LA MOTIVACIÓN DE UN ACTO JURISDICCIONAL SUSTENTADA EN ESE ARGUMENTO FALAZ ES CONTRARIA A LA GARANTÍA DE LEGALIDAD CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 16 CONSTITUCIONAL.

La motivación del acto de autoridad es un requisito constitucional que obliga a su autor a señalar con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que tuvo en consideración para emitir su determinación, las que además de ser congruentes con la pretensión deducida, deben adecuarse a la norma aplicable; proceder que requiere del uso de la argumentación jurídica como un método en función del cual se exponen razones para demostrar que determinada decisión es coherente con el derecho, a partir de la interpretación de la norma correspondiente, los principios generales, la jurisprudencia o la doctrina. En el ámbito de la función jurisdiccional, la motivación está circundada por la libertad de apreciación y calificación de hechos y pruebas, así como por el arbitrio para elegir e interpretar la norma en la que se subsumen aquéllos; de ahí que un fallo judicial no es la conclusión necesaria de un silogismo, sino una decisión que, como tal, presupone la posibilidad de optar por una solución o elegir entre varias. Por tal motivo, si la conclusión alcanzada en una resolución judicial se construye a partir de argumentos falaces, como es la petición de principio, en virtud de la cual el operador jurisdiccional toma como principio de demostración la conclusión que se pretende probar o alguna proposición que de ella emane, es indudable que aquélla tendrá una motivación defectuosa que transgrede las exigencias que al respecto establece la garantía de legalidad consagrada en el artículo 16 Constitucional.

4.1. IMPORTANCIA DE LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LEGISLAR SOBRE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

Como ha quedado expuesto en el capítulo tercero de esta Tesis, las actas administrativas se crean al interior de la empresa y tienen como objetivo dejar constancia de que las sanciones impuestas al trabajador cuentan con bases y fundamentos, los cuales son informados al trabajador.

Estos documentos dejan evidencia fidedigna de que al momento de sancionar al trabajador le fue concedido el derecho de audiencia y le fueron informados los hechos o faltas en que incurrió.

La relevancia de las actas administrativas radica en que éstas pueden convertirse en prueba documental y podrán presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando se ratifiquen por las personas que en ella intervienen.

Los **Artículos 47, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo** pueden ser el principio de las Actas Administrativas, ya que el **Artículo 47** establece las causas de rescisión laboral imputables al trabajador y contiene la forma y condiciones en que deberá entregarse este aviso para que no sea considerado despido injustificado.

El **Artículo 134** contiene las obligaciones de los trabajadores y el **Artículo 135** las prohibiciones a los mismos. De incurrir en alguna de estas causas puede hacerse merecedor de alguna sanción verbal o correctiva.

El Artículo 47, es muy claro al establecer que se deberá comprobar que se ha actuado legalmente y que en todo momento fueron respetados los derechos de los trabajadores:

“El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

4.1.1 FUNDAMENTO LEGAL PARA LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como quedó asentado en párrafos anteriores, basamos nuestra propuesta en las siguientes Legislaciones:

Artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en cumplimiento con la “Garantía de Legalidad”.

Artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 bis de la Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 47, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo son el fundamento legal para la regulación de las actas administrativas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra propuesta también la sustentamos con las diferentes **Jurisprudencias y Tesis** que han quedado plasmadas en el Capítulo Tercero y que continuaremos transcribiendo en este Capítulo Cuarto y que mencionan que las actas administrativas son documentos de carácter privado, que pueden ser admitidas como medios de prueba en los procesos laborales.

Existe Jurisprudencia que regula las actas administrativas, cuando estas tienen como consecuencia la rescisión laboral y señala los Artículos de la Ley Federal del Trabajo que deben observarse cuando estas se ofrecen como prueba en el procedimiento laboral.

Algunas de estas Jurisprudencias se basan en los **Artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo** que pertenecen al Capítulo XII de la sección tercera que regula las pruebas documentales y que por su relevancia transcribimos nuevamente:

“**Artículo 795.-** Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

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

Como ya ha quedado señalado en incontables ocasiones, para la creación del Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo, uno de los artículos importantes en que nos basaremos será el **Artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional que regula la elaboración de las Actas Administrativas para los trabajadores al servicio del Estado** y que a la letra dice:

“**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.”

Las causales contenidas en el Artículo 46 Fracción V de la Ley Reglamentaria del Apartado B) Constitucional ya han sido mencionadas en el Capítulo anterior.

Mientras que en la Ley Federal del Trabajo no encontramos disposición legal alguna para levantar un acta administrativa, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado regula la importancia que tiene el hecho de que al levantarse un acta administrativa intervenga el trabajador, el representante del sindicato, testigos de cargo y descargo y entregar copia del acta levantada al trabajador. De no reunirse estos requisitos y se separa al trabajador de su empleo, estaremos frente a un caso de despido injustificado.

4.1.2 FORMALIDADES Y REQUISITOS PARA EL LEVANTAMIENTO DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Para describir las formalidades y requisitos que deberá reunir el levantamiento de un acta administrativa nos basaremos en el último enunciado del **Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 46 bis de la Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

De igual manera serán fundamentales los **Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo**, ya que ellos contienen las obligaciones y prohibiciones por las que el patrón podrá levantar un acta administrativa toda vez que el trabajador incurra en alguna de estas causales.

A continuación, enumeraremos las formalidades que deberán reunirse para llevar a cabo el levantamiento de un acta administrativa:

1.-El acta administrativa deberá ser levantada por aquella persona facultada para ello.

2.-Deberá informarse al trabajador de manera precisa el motivo del procedimiento, los hechos que se le atribuyen y las pruebas en su contra. Se especificará las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la falta cometida por parte del trabajador.

Circunstancias de modo: La forma en que sucedieron los hechos.

Circunstancias de tiempo: El día, mes, año y la hora en que sucedieron los hechos.

Circunstancias de lugar: Descripción de la oficina, sitio o local en donde sucedieron los hechos que se atribuyen al trabajador.

3.-Deberá contener la declaración del patrón, si así procediera.

4.-Debe contener la declaración de los testigos de cargo.

5.-Debe contener la declaración de los testigos de descargo, si así procediera.

6.-En su caso, deberá contener también la declaración del sindicato.

7.-El acta administrativa deberá contener el fundamento jurídico para su levantamiento.

8.-El acta administrativa deberá ir firmada por todos los participantes, tanto al margen como al calce.

Una vez firmada el Acta Administrativa por todos aquellos que en ella intervinieron no podrá ser cambiada, ni podrá agregarse más hechos de los ya descritos.

9.-Deberá entregarse una copia al patrón y otra al trabajador.

10. Cuando se trate de una causal de rescisión, deberá quedar anotado que se le dio aviso al trabajador de que queda disuelta la relación laboral por las causas que quedaron asentadas en el acta administrativa.

11. El Trabajador deberá firmar de notificado y enterado el aviso donde se le informa de la rescisión laboral.

12. En caso de que el trabajador no se encuentre o se niegue a recibir y firmar el acta administrativa se deberá notificar este hecho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles siguientes, informando el último domicilio del trabajador, para que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Por lo que hace a este último punto encontramos dos Tesis Aisladas de gran trascendencia en el trabajo de investigación que estamos realizando. La primera publicada el 27 de noviembre del 2015 y la segunda el 18 de marzo del 2016. La que transcribiremos a continuación habla sobre la imposibilidad del patrón para comunicar oportunamente sobre el aviso de rescisión laboral y la otra sobre la imposibilidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje de dar aviso al trabajador del aviso de rescisión laboral.

Tesis: I.17o.T.3 L (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2010543 4 de 181
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 24, noviembre de 2015, Tomo IV	Pág. 3445	Tesis Aislada(Laboral)

AVISO DE RESCISIÓN. SI EL PATRÓN LO COMUNICA OPORTUNAMENTE A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE, NO TIENE QUE ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE DICIEMBRE DE 2012).

Si el patrón comunica el aviso de rescisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro del término de los cinco días hábiles siguientes a la fecha del despido, para que se lo notifique en forma personal al trabajador, por haberse negado éste a recibirlo, no es necesario que se ratifique el acta en la que se hizo constar aquella negativa, dado que el **párrafo tercero de la fracción XV del artículo 47 de la actual Ley Federal del Trabajo**, establece que el aviso escrito de la rescisión de la relación laboral, en el que se refiera con claridad la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron, deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido

o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro del plazo señalado, para que sea ésta quien se lo notifique de manera personal, por lo que si el patrón cumple con el segundo supuesto, no es necesario que acredite que el trabajador se negó a recibirlo.

Tesis: VII.2o.T.38 L (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2011303 de 181	3
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 28, marzo de 2016, Tomo II	Pág. 1685	Tesis Aislada(Laboral)	

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSECUENCIAS ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE LA JUNTA DE NOTIFICARLO AL TRABAJADOR.

La entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 77/91, que dio origen a la jurisprudencia 4a./J. 28/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 59, noviembre de 1992, página 27, de rubro: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.", e interpretar los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, determinó que la presentación oportuna del aviso de rescisión hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que ésta se produjo y la causa o causas que se tuvieron para ello, con la expresión del domicilio del trabajador y la solicitud para que se le notifique, así como que lo anterior obedece a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito previsto en dicho numeral, no obstante que la Junta no haga la notificación, e independientemente de la responsabilidad que por ello cabría exigirle, pues llevar a cabo esa diligencia no depende del patrón. Similar consideración debe prevalecer si la autoridad laboral se ve imposibilitada para notificar el aviso rescisorio por no ser factible la localización del trabajador, a pesar de que la patronal formuló su petición proporcionando el domicilio que tenía registrado y la Junta llevó a cabo las diligencias correspondientes para tal efecto, pues ese impedimento no es el resultado de su conducta procesal.

En este punto es importante mencionar el Artículo 517, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que habla de la prescripción de las acciones del patrón.

“Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

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

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

4.2 PROPUESTA DE CREACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA LEGISLACIÓN DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS.

En este apartado propondremos la iniciativa de Ley para la regulación de las actas administrativas dentro de la Ley Federal del Trabajo, que contemple los requisitos para su elaboración y en consecuencia la procedencia de las mismas y para tal efecto **nuestra propuesta consiste en la creación del Artículo 47 bis**, como parte del Título Segundo, Capítulo IV de la citada Ley.

Como ya hemos analizado en este capítulo y a lo largo de este trabajo de investigación, para la elaboración del Artículo 47 bis nos apoyaremos en los **Artículos 46, 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**. En los **Artículos 47, 134, 135, 776, 780, 781, 784, 796, 797, 798, 800, 802, 804** de la **Ley Federal del Trabajo**, y en las **Jurisprudencias y Tesis Aisladas abordadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación**.

Transcribiremos los párrafos más importantes a tomar en cuenta en la elaboración del Artículo 47 bis.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

“**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 47 LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

“**El patrón que despida a un trabajador** deberá darle **aviso escrito** en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

PROPUESTA DEL ARTÍCULO 47 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA LEGISLACIÓN DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 47 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refieren las fracciones del artículo 47, 134 y 135 de esta Ley, el patrón procederá a levantar acta administrativa, en la que con toda precisión se asentarán los hechos o falta en que incurra el trabajador, deberá levantarse ante la presencia del delegado sindical que le corresponda y ante testigos de cargo y testigos de descargo que se propongan, la que se firmará por todos los participantes y por dos testigos de asistencia, tanto al margen como al calce.

El patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador las causas de las sanciones o de la rescisión laboral el cual deberá firmar de notificado y avisado.

Si a juicio del patrón procede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la terminación de la relación laboral, a la demanda se integrará, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse esta se hayan integrado a la misma.

Para concluir el presente capítulo transcribimos un modelo de acta administrativa que comprende los fundamentos legales y formalidades requeridos para la elaboración de actas administrativas en materia laboral.

Ejemplificamos lo anterior citando una causa de rescisión de la relación de trabajo contenida en la **Fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**:

ACTA ADMINISTRATIVA

En Cuemavaca, Morelos, siendo las 16:00 horas del día XX de XX del año XXXX, estando en las oficinas de XX, ubicadas en la calle XX número XX, colonia XX, se reunieron por una parte el C. XXX, Director de Recursos Humanos de la empresa XXX y el C. XXX, como Representante de la parte trabajadora, el C. XXX en su carácter de Supervisor de XXX, así como dos testigos de asistencia, el C.XXX y el C.XXX. En este acto el Jefe de Recursos Humanos informó a los asistentes que el objeto de la presente es levantar el acta circunstanciada de la investigación administrativa de acuerdo con el artículo 54 del Reglamento Interior de Trabajo vigente en XXX con relación a los hechos que se imputan al trabajador de nombre:

XXX, con número de nómina XXX y que se hacen consistir en lo siguiente: Que el día de hoy siendo aproximadamente las 8:00 horas el C. XXX, se percató que el trabajador antes citado se había presentado a trabajar sin el uniforme obligatorio siendo esta la tercer vez en el mes, el C. XXX, le dijo que se le levantaría un acta administrativa por esta falta, razón por la cual el trabajador XXX, comenzó amenazarlo y a golpearlo en la cara, dejándole casi inconsciente, además de aventar dos escritorios, siendo estos hechos, una causal de rescisión de la relación laboral en apoyo al artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo se hace del conocimiento que el trabajador no hace uso de la voz en la presente acta ya que se ausentó de las instalaciones, pero que posteriormente se le notificará a través de una copia de la misma.

Siendo las 16:00 horas del día 27 de enero del año 2015, el Representante de la Empresa XXX da por concluida la presente acta, remitiendo la misma a el expediente personal del trabajador, así mismo una copia al archivo para los efectos legales conducentes.

LEIDA LA PRESENTE SE RATIFICA EN TODO SU CONTENIDO POR LAS PARTES COMPARECIENTES FIRMÁNDOSE AL CALCE Y AL MARGEN PARA CONSTANCIA.

XXX

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

XXX

REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR

XXX

TRABAJADOR

XXX

TESTIGO

XXX

TESTIGO

Consideramos de gran trascendencia la existencia de un artículo que legisle dentro de la Ley Federal del Trabajo, la finalidad, importancia, condiciones y, sobre todo, las formalidades que se deben de reunir para la adecuada aplicación de las actas administrativas.

Como ha quedado plasmado en el presente trabajo de investigación, en materia laboral las actas administrativas son herramientas de gran valor en los procesos laborales ya que dejan constancia escrita del incumplimiento de las condiciones de trabajo por parte del trabajador por lo que es esencial la creación del **Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo en donde se encuentran plasmados los requisitos y formalidades para la elaboración y procedencia de las mismas.**

CONCLUSIONES

Las actas administrativas son herramientas creadas en el interior de las empresas para dejar constancia de las faltas cometidas por el trabajador, la sanción correspondiente y la notificación de dicho escrito a las partes interesadas.

Se deberá conceder al trabajador el derecho de audiencia y se le informará los hechos o faltas en que incurrió.

Las sanciones pueden consistir en advertencias verbales, suspensión provisional de labores y hasta el despido justificado.

Son documentos de carácter privado y sirven de prueba para iniciar procesos laborales, como por ejemplo la “rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón” de acuerdo a lo establecido en el Artículo 47 d la Ley Federal del Trabajo.

Estos documentos tienen como objetivo demostrar que las sanciones impuestas al trabajador por parte del patrón cuentan con bases y soportes los cuales son informados al trabajador.

En la Ley Federal de Trabajo no existe disposición legal que señale los requisitos y formalidades que deberán reunirse para la elaboración de las actas administrativas, pero en la práctica laboral además de ser utilizadas para dejar constancia de los hechos cometidos por el trabajador que pueden poner en riesgo su centro de trabajo y su situación laboral, pueden convertirse en prueba documental.

Para que sean consideradas como pruebas documentales deberán ser presentadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ratificadas por las personas que en ella intervienen.

Las actas administrativas son de gran trascendencia en los juicios laborales, y al no encontrar regulación alguna en la Ley Federal del Trabajo que legisle las formalidades que están deben cumplir para su aplicación, proponemos la creación de un Artículo donde se legisle sobre la finalidad y condiciones de las actas administrativas en materia laboral.

Encontramos múltiples Jurisprudencias y Tesis Aisladas en las que la Suprema Corte de Justicia de la Nación da gran importancia al tema de las actas administrativas estableciendo que si en un juicio laboral se ofrece como prueba un acta administrativa, el patrón deberá solicitar al órgano jurisdiccional, el perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma.

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional en su Artículo 46 bis

encontramos regulación de las actas administrativas.

En este Artículo 46 bis del derecho burocrático se determina la importancia de que, al levantarse un acta administrativa, intervenga el trabajador, el representante del sindicato, testigos de cargo y de descargo y entregar copia del acta levantada al trabajador.

En caso de no cumplir con estas formalidades este documento no tendrá valor probatorio alguno, por lo que si el patrón cesa a un trabajador en estas circunstancias podrá considerarse que la sanción fue injustificada.

Si el trabajador demuestra que el patrón no cumplió con los requisitos legales para el levantamiento del acta administrativa, este documento no procederá y por lo tanto si hubiese una acción intentada esta no procederá.

Del Artículo 46 bis de esta Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, se infiere la relevancia de que el acta administrativa cumpla con todos los requerimientos legales, ya que es considerada como un elemento primordial e imprescindible si se quiere demandar la autorización para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Las actas administrativas son consideradas como documentos base de la acción por lo que para que proceda el titular deberá cumplir con las exigencias del artículo arriba mencionado.

Los Artículos 47, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser el principio de las actas administrativas y consideramos que podrían ser el fundamento legal para la regulación de estos instrumentos dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra propuesta de creación del Artículo 47 bis de la Ley Federal del Trabajo está sustentada y apoyada por las formalidades y requisitos contenidos en el último enunciado del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 46 bis de la Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, no serán menos importantes que los mencionados en el párrafo anterior, ya que ellos contienen las obligaciones y prohibiciones por las que el patrón podrá levantar un acta administrativa siempre que el trabajador incurra en alguna de estas causas.

Es trascendental la creación de un artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo que legisle la correcta aplicación de las actas administrativas en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

CERVANTES NIETO, Héctor. Análisis Integral y Comentarios Prácticos a las Reformas Laborales. Primera Edición, Editorial Isef. México, 2012.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Décima Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 2008.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo, Décima Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México, 2009.

MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Derecho Laboral. Un Enfoque Práctico. Segunda Edición, Editorial McGraw Hill Education, México 2014.

REYES MENDOZA, Libia. Derecho Laboral. Primera Edición. Red Tercer Milenio, México, 2012.

CONSULTAS EN INTERNET

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. Secretaria de Salud. Instituto de Salud del Estado de México. Manual de Procedimientos para la Elaboración de Actas Administrativas en Materia Laboral. Estado de México, 2005.

www.salud.edomexico.gob.mx/html/uma/manual/mpactam.pdf

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Lineamientos para el Levantamiento de Actas Administrativas, Aplicación de Sanciones y Elaboración de Avisos de Rescisión en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Normateca Electrónica Nacional. Estado de México, 2010.

www.normateca.issste.gob.mx/webdocs/x30/201002241131598104.pdf

GALLARDO DUEÑAS, José Luis. ¿Qué es un Acta Administrativa? Gaceta Universitaria STAU de G. Guadalajara 2006.

www.gaceta.udg.mx/G_notas.php?id=2349

REDACCIÓN EJEMPLODE.COM. Ejemplo de Actas Laborales. 2016

www.ejemplode.com/26-empleo/3062-ejemplo_de_actas_laborales.html

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

www.scjn.gob.mx

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Antecedentes de la Ley Reglamentaria. México 2014.

www.tfca.gob.mx/en/TFCA/antecedentes

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Septuagésima Novena Edición. Editorial Sista. México 2015.

Ley Federal del Trabajo y Leyes Complementarias. Actualización Jurídica. Gallardo Ediciones. México 2015.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Última Reforma Publicada en el Diario Oficial de la Federación: 2 de abril de 2014.