

156
29
1997
1997

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Derecho

**Seminario de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

**CAUSAS DE DESPIDO Y CESE DE LOS APARTADOS
"A" y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

TESIS

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA.

Jorge Eduardo Delgadillo Caldas.

México, D.F. 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mis abuelos:

Don Carlos Delgadillo Guerrero.

Don Federico Caldas González.

Por ser el más bello ejemplo que me pudo dar la vida.

A mis padres:

Sr. Carlos Delgadillo Guzmán.

Sra. Guadalupe Caldas de Delgadillo.

Como reconocimiento por todos los esfuerzos que durante la vida han realizado por sus hijos.

A mis hermanos:

Carlos, Claudia y Mauricio.

Por el apoyo y ayuda que desde siempre hemos compartido.

A mis maestros y a la Facultad de Derecho:

Por haberme dado una formación profesional y por darme la oportunidad de formar parte de la máxima casa de estudios.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO GENERALIDADES

1.1	Relación de Trabajo.....	1
1.2	Sujetos de la Relación de Trabajo	9
1.2.1	Trabajador.....	10
1.2.2	Patrón.....	14
1.3	Estabilidad en el Empleo.....	17
1.3.1	Absoluta.....	20
1.3.2	Relativa.....	22
1.4	Concepto de Rescisión.....	23
1.4.1	Despido.....	24
1.4.2	Retiro.....	29
1.5	Cese.....	32

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DEL DESPIDO Y EL CESE

2.1	Constitución de 1917.....	36
2.2	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	39
2.3	La Nueva Ley Federal del Trabajo	46
2.4	Ley del Servicio Civil de 1934.....	48
2.5	Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.....	57
2.6	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.....	63

CAPÍTULO TERCERO MARCO LEGAL DEL DESPIDO Y EL CESE.

3.1	Aspecto Constitucional.....	68
3.2	Ley Federal del Trabajo.....	74

3.3	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	75
3.4	Jurisprudencia.....	78

CAPÍTULO CUARTO
CAUSAS DEL DESPIDO DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO EN EL CASO DE LOS
TRABAJADORES DEL APARTADO "A"
DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

4.1	Engaño del trabajador.....	87
4.2	Faltas de Probidad u Honradez.....	89
4.3	Actos de Violencia.....	92
4.4	Perjuicios Materiales Intencionales.....	98
4.5	Negligencia.....	100
4.6	Imprudencia o descuido inexcusable.....	102
4.7	Actos Inmorales.....	104
4.8	Revelación de Secretos.....	107
4.9	Faltas de Asistencia Injustificadas.....	109
4.10	Desobediencia al Patrón.....	112
4.11	Negativa de Adoptar Medidas Preventivas y Procedimientos para evitar Accidentes y Enfermedades	115
4.12	Concurrencia al Trabajo en Estado de Ebriedad o Bajo la Influencia de Algún Narcótico o Droga Energética.....	116
4.13	Sentencia Ejecutoriada que Imponga al Trabajador Pena de Prisión.....	118
4.14	Causas Análogas.....	120

CAPÍTULO QUINTO
CAUSAS DE CESE DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO EN LOS CASO DE LOS TRABAJADORES
DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO
123 CONSTITUCIONAL

5.1	Renuncia o Abandono.....	122
5.2	Conclusión del Término o de la Obra.....	125

5.3	Muerte del Trabajador.....	126
5.4	Incapacidad Permanente del Trabajador.....	127
5.5	Resolución del Tribunal Federal de Conciliación y - Arbitraje.....	129
5.5.1	Faltas de Probidad u Honradez.....	130
5.5.2	Faltas de Asistencia Injustificadas.....	132
5.5.3	Destrucción Intencional de Material y objetos de - Trabajo.....	134
5.5.4	Comisión de Actos Inmorales durante el Trabajo.....	135
5.5.5	Revelación de Secretos.....	136
5.5.6	Comprometer por Imprudencia la Seguridad del Lugar de Trabajo o de las Personas que ahí se encuen- - - - - tren.....	137
5.5.7	Desobediencia Reiterada e Injustificada de Órdenes Superiores.....	138
5.5.8	Concurrir Habitualmente al Trabajo en Estado de -- Ebridad o bajo la Influencia de Narcóticos o ---- Enervantes.....	139
5.5.9	Falta Comprobada de Cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.....	141
5.5.10	Por Prisión que sea resultado de una Sentencia Ejectoriada.....	142

CAPÍTULO SEXTO
EL DESPIDO Y EL CESE EN LAS
LEGISLACIONES LABORALES VIGENTES.

6.1	El Despido en la Ley Federal del Trabajo.....	144
6.2	El Cese en la Ley Federal de los Trabajadores al --- Servicio del Estado.....	147
6.3	La Confusión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre las figuras de Termi- - - - - nación y Cese de la relación de Trabajo.....	154
	Conclusiones.....	159
	Anexos.....	162
	Bibliografía.....	168

INTRODUCCIÓN

A través del presente estudio se realiza un análisis de las diferentes causas de despido y cese de los trabajadores amparados en los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismas que se encuentran contempladas en sus respectivas leyes reglamentarias, con el objeto, por un lado, de hacer notar que en ambas legislaciones se regula la misma figura que da por concluida una relación laboral, y por otro, justificar que no es necesario la existencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El presente trabajo se encuentra estructurado en seis capítulos, mismos que se distribuyen de la siguiente forma:

El Capítulo primero, versa sobre los conceptos generalizados, así como del Marco Teórico de las diferentes figuras del derecho del Trabajo, que fueron empleadas para la realización del presente análisis.

El Capítulo segundo, es referente a los antecedentes históricos de las figuras de despido y cese, de su aparición, transformación y regulación en diferentes épocas y legislaciones, hasta su aplicación actual.

El Capítulo tercero establece el marco legal en donde se encuentran reguladas las figuras en comento, desde la Constitución Política, pasando por sus leyes reglamentarias, hasta las diversas tesis de jurisprudencia que los más altos Tribunales en materia de Trabajo han establecido al respecto.

En los Capítulos cuarto y quinto se observa un estudio de cada una de las hipótesis que integran las figuras materia del presente trabajo, así como los elementos esenciales que se necesitan para que se configure cada supuesto.

Finalmente, el Capítulo sexto se enfoca a la confusión de términos que maneja la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, referentes a los conceptos de terminación y cese.

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES.

1.1.- RELACION DE TRABAJO.

Las relaciones entre patrón y trabajadores y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del servicio, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha llamado "Relaciones de Trabajo", las cuales surgen de manera independiente, sin que sea necesario algún otro acto que vincule a los sujetos principales en el Derecho del Trabajo.

Los tratadistas del Derecho Civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecían y aún consignan, que solo las cosas que se encuentran dentro del comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes simpatizaban con el Código Civil Francés, y mismos que vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, al ver que fueron varios los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y los animales de carga y tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones referentes a la prestación de un servicio o trabajo.

Francesco Carnelutti manifestó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, es decir, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que más le convenía.

Los tratadistas Chatelain y Valverde consideraban la relación de trabajo como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, en donde los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.

Sería una afirmación errónea expresar que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos de los trabajadores, e independiente del acto o causa que le dio origen, carece de antecedentes en otras doctrinas, o bien que la Ley de 1970 la inventó en todas sus partes. Fueron dos las ideas que sirvieron para forjar la concepción de la relación de trabajo, misma que a su vez está en la base de la Ley de 1970, una la del jurista George Scelle, y otra del maestro Erich Molitor, siendo este último, uno de los representantes del derecho del trabajo social demócrata emanado de la Constitución Alemana de Wiemar del año de 1919.

Por su parte, George Scelle comenta que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física (1).

El jurista francés tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se alcanzaría en tanto estuviese atada a la idea del contrato. De ahí su pensamiento de que en el mundo de la libertad existirá un tránsito del subjetivismo contractualista, que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva, ya que fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, y se convertirá en una objetiva que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como resultado la protección plena a éste, mediante las declaraciones de derechos sociales, de leyes y contratos colectivos.

1.- Cfr. DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.-Décimo Tercera Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1993.- Pág. 183.

Por lo que toca al pensamiento de Erich Molitor, dicho autor enfoca su interés particularmente en el momento en que se inicia a aplicarse al derecho del trabajo, un estatuto imperativo que, por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar las condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse. Molitor puntualiza que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo; continúa diciendo, el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, esto quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral (2).

La defensa de la Teoría de la relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva, independiente de su origen, parte desde que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente, sin conexión alguna con el Derecho Civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo

-

2.- Cfr. *Ibidem.*- Pág. 184.

y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia, hasta llegar a la solución esclavista de la locatio conductio operarum de los jurisconsultos romanos.

Por su parte, el profesor Trueba Urbina comenta que "la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que aquella es creada por un contrato que puede ser expreso o tácito, mismo que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social contempladas en la ley; manifestando el autor citado que todo contrato o relación laboral se aplica de manera forzosa el derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que nace del contrato y que se supone es superior a la ley"(3).

Al respecto, no estamos de acuerdo con lo señalado por el maestro Trueba Urbina, toda vez que no es indispensable la existencia de un contrato, sea éste por escrito o de forma tácita; lo que sí es importante es que,

3.-TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- sexta edición, Porrúa, S.A.- México, 1980.- Pág. 278.

por una parte se preste un servicio personal y de manera subordinada y, por otro, el pago de un salario, tanto en dinero como en especie.

Ya en la actualidad, para constituir una relación de trabajo, basta con que se preste el servicio para que nazca ésta, toda vez que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, por lo que podemos afirmar que no necesariamente debe existir un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, para que dé nacimiento a la relación laboral.

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

Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que da origen a una relación de trabajo sea un contrato, señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a la relación laboral, indicando que "el acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para

la formación de la relación, ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, repitiendo una idea ya expuesta, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente, que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario" (4).

El Derecho del Trabajo no ampara ni protege voluntades que emanen de los acuerdos, sino al trabajo mismo; de igual forma, no regula el intercambio de prestaciones, toda vez que asegura la salud, la vida del hombre y, además proporciona al trabajador una existencia digna y decorosa.

De la Cueva agrega: "para que se constituya la relación de trabajo, no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades" (5). Ejemplificando lo anteriormente señalado por el maestro De la Cueva, es muy común en las empresas donde existe un contrato colectivo de trabajo que contenga la cláusula de ingreso, por lo que en realidad no se toma en cuenta la voluntad del patrón, sino

4.- DE LA CUEVA, Mario.- Ob. cit.- Pág. 189.

5.- Ibídem.- Pág. 190

que son los sindicatos quienes están facultados para ocupar las plazas vacantes dentro de la negociación, aún en contra de la voluntad del primero.

Dentro de la doctrina laboral, hay diversos supuestos de la existencia de una relación de trabajo, como aquel en que se establece dicha relación como origen de una situación de hecho, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, mismo que no puede evadir la obligación de pagar por el servicio, pues ya se han creado derechos y obligaciones entre ambos sujetos. Otro supuesto es aquel en que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, es decir, el contrato será nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo, aún así la relación laboral existe y es la misma ley la que marca como debe sustituirse dicha relación y establece de qué manera deben cumplirse los derechos y obligaciones que emanen para las partes.

Ahora bien, debemos mencionar que ha sido el tiempo el que ha dado a la figura de la relación de trabajo un papel de suma importancia dentro del Derecho Laboral, toda vez que la misma surge con la necesidad que tienen tanto el trabajador de realizar una actividad laboral para obtener los recursos económicos que le permitan satisfacer sus necesidades principales de subsistencia, así como del

patrón para el buen funcionamiento de la empresa, negociación o actividad que lleven consigo el esfuerzo físico o intelectual o de ambos géneros por parte de sus subordinados.

Por último, podemos concluir que es la propia legislación laboral la que señala que para que se dé la citada relación, no necesariamente debe existir contrato o convenio alguno, siendo esto lo que viene a esclarecer la concepción errónea que tiene la mayor parte de las personas en pensar que para que exista una relación de tipo laboral y poder ejercer los derechos que emanen de la misma, debe existir un acuerdo de voluntades plasmado en un contrato.

1.2.- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Dentro de la relación de trabajo existen dos elementos mediante los cuales se integra la mencionada relación, siendo éstos de dos tipos: objetivos y subjetivos; estando integrados los primeros, por la prestación de un trabajo personal subordinado y por el pago de un salario, y los segundos se integran por trabajadores y patronos, siendo estos dos últimos la materia de estudio del presente análisis.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador, que a

de ser persona física, tal y como lo señala el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, y la persona del patrón, mismo que puede ser una persona física, o bien una persona jurídico colectiva o persona moral.

1.2.1.- TRABAJADOR.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, siendo el concepto que ha tenido mayor acogida dentro de la doctrina, como en la legislación vigente, el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, toda vez que se le ha atribuido a todas aquellas personas físicas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra persona física o moral y, en atención a las disposiciones constitucionales, no admite distinciones, lo que ha recogido en forma expresa el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Es el propio ordenamiento legal antes citado que nos ofrece el concepto de la persona que ofrece sus servicios, al mencionar en su artículo 8: "Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de la conceptualización antes descrita, se deberá entender por trabajo toda aquella actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio, tal y como lo consagra el artículo 8 antes citado. Asimismo, y siguiendo lo establecido por el maestro Russomano, de dicha definición podemos concluir que "apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado" (6). La posibilidad de que las personas jurídicas fuesen considerados trabajadores, fue resultado de la definición de la Ley de 1931, que decía "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" (7), misma que ha desaparecido totalmente con la nueva definición.

Retomando la definición de trabajador establecida en el texto de la ley, se han tomado los elementos

6.- **RUSSOMANO, Mozart Víctor.- El Empleado y el Empleador.**- Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A. México 1982.- Pág. 139.

7.- **Ley Federal del Trabajo Reformada.- Décimo Quinta Edición.**- Porrúa, S.A.- México, 1950.

esenciales de la misma, los cuales son indispensables para que la prestación del servicio sea regulada conforme a la ley, las cuales son: El trabajador siempre será una persona física, lo que significa que no podrán intervenir en una relación laboral, en el papel de trabajador, una persona jurídica o moral, como los sindicatos, sino que únicamente las personas físicas, es decir, seres humanos. Otro elemento será que la persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral; un elemento más es que el servicio se ha de prestar en forma personal, el cual consiste en que para atribuir la calidad de trabajador a una persona física, es condición indispensable que el servicio sea desempeñado por ella misma, en forma personal y no por conducto de otra; por último, el servicio habrá de elaborarse en forma subordinada, entendiéndose por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo que concierne al trabajo, tal y como lo señala el artículo 134, Fracción III de la Ley.

Al respecto, se transcribe el siguiente criterio de Jurisprudencia:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón , un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el

servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."

Amparo Directo 686/79. Salvador Medina y otros. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

No obstante , como ya se indicó antes, el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones; atendiendo al principio de igualdad, la legislación laboral prevé en sus disposiciones, una categoría especial de trabajadores, es decir, el de confianza. Mario de la Cueva indica que precisamente por el principio de igualdad entre los trabajadores, es que se cambió la antigua expresión de empleado de confianza. "Las razones del cambio no expresados en la Exposición de Motivos, por haberse considerado que constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación de trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva parte de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se

aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades" (8).

La doctrina señala que al afirmar que la inclusión de este tipo de trabajador a la legislación, se justifica en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza realiza, lo que es corroborado por lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

1.2.2.- PATRON.

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones, entre otras las de empleador, patrono, patrón, principal, hacedor del trabajo, dador de trabajo, empresario, locatario, lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales. De los anteriores términos, se han manejado por costumbre los de patrón y empresario, ya que ambos términos presentan menos objeciones técnicas.

El artículo 4 de la vieja Ley de 1931 decía que "Patrono es toda persona física o jurídica, que emplea el

servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo" (9), siendo esta una definición resultado de la concepción contractualista. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10, primer párrafo, da el concepto de este sujeto de la relación de trabajo de la forma siguiente: "Patrón es la persona física o moral, que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores".

La actual definición difiere substancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931 ya mencionada, ya que ésta conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, lo cual fortalece lo anteriormente señalado, en el sentido de que la ausencia de contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo de la relación de trabajo.

De igual forma que se señala en la definición anterior de trabajador, de la definición legal de patrón se desprenden dos elementos esenciales y mismos que son, primero, el patrón que puede ser una persona física o moral; esto resulta que, para la legislación laboral resulta indistinto que, tratándose de una persona moral, ya sea ésta una sociedad civil o mercantil, ya que aquí lo que interesa es el elemento objetivo de recibir un servicio de

la relación de subordinación, lo que viene a representar el segundo elemento de la definición legal, es decir, que el patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

Por su parte, Néstor de Buen da una definición al respecto, al mencionar que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución" (10). Asimismo, el Doctor Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada" (11).

Una vez que se han analizado los conceptos de trabajador y patrón, podemos manifestar que ambos son los sujetos principales del Derecho del Trabajo, toda vez que en la mayoría de los casos no podría darse el uno sin el otro; haciendo la aclaración de que existe el comúnmente llamado *trabajador independiente*, es decir, aquella persona que realiza una actividad laboral sin que exista un patrón al cual se le deba subordinar; tal es el caso de pequeños propietarios que se ocupan del cultivo de sus propias

10.- DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Octava Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1991.- Pág. 474.

11.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, Vol. I.- Porrúa, S.A.- México, 1967.- Pág. 31.

tierras y venden sus cosechas al mejor postor, situación ésta en la que no aparece la figura del patrón, como también es el caso de pequeños ganaderos o comerciantes.

Finalmente, tomando en consideración todo lo anteriormente expuesto, diremos que puede existir un trabajador sin patrón, más no un patrón sin trabajador.

1.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo es una creación del Constituyente de 1917, misma que no tiene precedente alguno en otras legislaciones, ni tampoco en la doctrina de escritores o juristas. Nace en Querétaro y aunque no se tiene dato alguno de quien fue su autor, surge como una necesidad de dar a la vida obrera la seguridad de su permanencia en el trabajo.

La estabilidad en el empleo ha sido contemplada desde varios puntos de diversos tratadistas y juristas; tal es el caso de Mario L. Deveali, quien se refiere a la estabilidad en el empleo como "el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral" (12).

12.- DEVEALI, Mario.- El Derecho a la Estabilidad en el Empleo.- Derecho de Trabajo.- México, 1944.- Pág. 5.

Por su parte, el autor Eugenio Pérez Botija estudia a la estabilidad en el empleo, "desde el punto de vista del despido injustificado imputable al patrono, para desprender las consecuencias del régimen jurídico que al caso concreto lleva al derecho del trabajador a ser readmitido en el puesto" (13).

Por lo antes escrito y de forma introductoria, nos damos cuenta que la estabilidad en el empleo la podemos traducir como aquella seguridad o calma que tiene un empleado de no perder su trabajo por el simple capricho de su patrón, a no ser que dicho trabajador de pie a que esa estabilidad se vea interrumpida por una causa justa que ampare al patrón para despedirlo.

Mario de la Cueva manifiesta que "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" (14).

13.- PEREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo.- Porrúa, S.A.- s.l., s.a.- Pág. 292.

14.- DE LA CUEVA, Mario.- Op. cit.- Pág. 219.

El Doctor Néstor de Buen L. comenta que "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es definitiva, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de substituir hasta su terminación natural" (15).

Finalmente, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado conceptualiza a la estabilidad en el empleo como "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo" (16).

El suceso de la estabilidad surge de la relación de trabajo misma, relación que es conocida como una

15.- DE BUEN LOZANO, Néstor.- Op. cit.- Pág. 219

16.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.- Op. cit.- Pág. 547.

situación jurídica objetiva, que es creada entre el trabajador y el patrón, por el simple hecho de la prestación del servicio o realización del trabajo, y que a consecuencia de la utilización del fenómeno de la estabilidad ya no depende de la voluntad del patrón dar por terminada la relación de trabajo. Asimismo, la idea de estabilidad debemos entenderla como la seguridad a que aspira el trabajador para no verse expuesto a que un patrón que, sin causa justificada y comprobable, y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo del empleo, dando por terminado el mal utilizado término de contrato, que en materia de trabajo obedece a razones de tradicionalismo, por la declaración unilateral hecha por el patrón, ya que el fin que persigue el trabajador con la estabilidad no es otra cosa que su permanencia en el empleo, ya que el principio de la estabilidad en el empleo "es creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber de él" (17).

1.3.1.- ABSOLUTA.

La estabilidad del empleo se encuentra en una situación difícil, toda vez que cuando se presenta el

problema de la disolución de las relaciones de trabajo, es en ese momento en donde interviene la voluntad del patrón en lo que se refiere a la estabilidad en general. La distinción entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa es determinada en base al grado de libertad que es concedida al patrón para disolver la relación laboral.

El profesor De la Cueva manifiesta que "se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador" (18).

El principio de estabilidad no es absoluto, tiene sus excepciones de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son derivaciones de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. 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. Una estabilidad absoluta es casi imposible de lograr, ya que en algunos casos podría ser contraria a la naturaleza de las

18.- DE LA CUEVA, Mario.- Op. cit.- Pág. 221.

cosas y porque podría conducir al rompimiento de Derechos Humanos, mismas que exigen igual respeto que los derechos sociales.

1.3.2.- RELATIVA.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La ley de 1931 contempla, desde sus inicios, a la estabilidad relativa, alejándose de los conceptos civilistas que contempla la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes y limitó a motivos verdaderamente graves, la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluida la relación de trabajo.

La Ley ha establecido, en su artículo 32, que el trabajador que rompa su relación de trabajo sin causa justificada, tiene como sanción la responsabilidad civil y con respecto a los patronos ha estipulado una dualidad de sanciones, que bien podría ejercitar un trabajador ofendido y mismas que son: la reinstalación o la indemnización constitucional.

Algunos juslaboralistas acostumbraban dar a la palabra estabilidad otro sentido aún más estricto, considerándola un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador, por un acto unilateral del empresario. El tratadista brasileño, Víctor Russomano comenta que la estabilidad relativa o impropia "es el despido que se traduce solo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar al trabajador" (19).

1.4.- CONCEPTO DE RESCISIÓN.

Siendo que existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, ya que en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal alguna que sea aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como sería el caso del Contrato Colectivo de Trabajo.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (20). La rescisión de la relación de trabajo, a diferencia de la

19.-RUSSOMANO MOZART, Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.- Segunda Edición.- UNAM.- México, 1981.- Pág. 13.
20.- DE LA CUEVA, Mario.- Op. cit.- Pág. 241.

rescisión de los contratos civiles, es que la primera se hace efectiva de inmediato; en cambio, la segunda se hace valer normalmente ante un juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En la rescisión de la relación de trabajo se observan ciertas características fundamentales como son: Que es un acto unilateral, ya que supone la conducta de uno solo de los sujetos de dicha relación; es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación de trabajo, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no; y, por último, es un acto formal, toda vez que se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo establecido en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4.1.- DESPIDO.

En el diario caminar de las relaciones de trabajo, se presentan una serie de acciones y en algunos casos omisiones de los trabajadores, que implican un incumplimiento a sus obligaciones y debido a esto se hace imposible la buena continuación de la relación de trabajo, lo que da como resultado que surja la figura del despido.

El acto unilateral de voluntad, por medio del cual un patrón pone fin a una relación de trabajo ha recibido una gran variedad de denominaciones, tal es el caso de rescisión, resolución, resolución unilateral, ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, despido, receso in trunco (despido con causa justa según la doctrina italiana), siendo de todos estos términos el más común y de reiterado uso el de *despido*. Diferentes autores han coincidido que se debería usar dicho término, ya que el mismo se encuentra consagrado en la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional. Asimismo, la terminología *rescisión*, que se utiliza y se encuentra en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, se debe considerar incorrecta, en virtud de que esta figura solo se puede obtener por medio de una resolución de carácter judicial, a través del procedimiento establecido en la legislación civil, lo cual no opera en el Derecho del Trabajo.

El despido es un tema interesante, toda vez que afecta al Derecho del Trabajo en la modalidad de conservar el empleo, situación ésta que ha quedado en líneas anteriores explicado como la estabilidad en el empleo. La antigua Ley de 1931 estructura un sistema de proposiciones, mismas que han pasado a la legislación vigente, enfatizando que su finalidad principal es la defensa de los derechos del trabajador. Asimismo, el despido es un mal que es

permitido, siempre y cuando éste sea justificado, porque aunque constituye un derecho del trabajador, tiene ciertos límites, mismos que se encuentran contemplados principalmente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente citar a algunos autores que definen y explican lo que se debe entender por despido. En este sentido, el profesor Néstor de Buen proporciona la siguiente definición: "El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador" (21).

Rodríguez Puerto señala "Se llama justa causa de despido a las causas especiales para despedir al empleado y sin obligación para el principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo indeterminado" (22).

21.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Segunda Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1991.- Pág. 80.

22.- RODRIGUEZ PRIETO, Jorge.- Manual de Derecho del Trabajo y Previsión Social.- Perrot.- Argentina.- s.a. Pág. 246.

Al respecto, diremos, sin que esto se entienda como un juego de palabras, que un despido es justificado cuando existe una causa justa o motivo suficiente que le dé origen, por lo que podemos comentar que esta figura puede ser la ruptura de la relación laboral fundada en algunos casos y en otros no, en causa justa, por el acto unilateral manifestado por la voluntad del patrón.

Asimismo, el jurislaboralista Mario de la Cueva lo define así: "se conoce con el nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación laboral y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio (23).

Ramírez Fonseca escribe "llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario" (24).

Manuel Alonso García afirma: "Es el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo" (25).

23.- DE LA CUEVA, Mario.- Op. cit.- Pág. 251.

24.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco.- El Despido.- Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.- México 1981.- Pág. 49

25.- ALONSO GARCÍA, Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo.- Quinta Edición.- Ariel, España, 1976.- Pág. 601.

A su vez, el Doctor Guillermo Cabanellas estima:
"Se entiende una declaración de voluntad unilateral, por la cual un patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio (26).

Al respecto, Néstor de Buen opina que "un despido podrá ser injustificado, ya que el mismo es un acto formal y no cumplir con los requisitos de validez, motiva que el acto de despido sea nulo por ir en contra de una disposición de orden público" (27). Siguiendo el criterio del autor antes citado, las causales de despido consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser calificadas del siguiente modo: Dolo, faltas de probidad genérica, faltas de probidad específica y analogía.

La formalidad del despido se puede observar en el último párrafo del precepto legal antes invocado, que establece: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión". La finalidad de este precepto es doble; por un lado, la existencia de una constancia fehaciente de que ocurrió un despido y, por

26.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral.- Tomo II.- Heliasta, S.R.L.- Argentina.-s.a. Pág. 691.

27.- DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Ob. cit.- Pág. 86.

el otro, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual también le permitirá preparar su contradefensa.

Lo anterior surge en las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980, en las cuales se adicionaron al artículo 47 dos párrafos en los cuales se precisa que "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitar su notificación al trabajador"; finalizando con el principio de que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". Esta misma consecuencia jurídica ha sido confirmada con Jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1.4.2.- RETIRO.

Cuando el trabajador es quien rescinde la relación laboral por alguna causa imputable al patrón, se produce el retiro de éste de sus labores.

Los conceptos de despido y retiro son utilizados por el artículo 123 de la Constitución Federal, en su

fracción XXII. En México, por lo que hace a la doctrina, se divide por el motivo que es la propia Ley Federal del Trabajo quien no utiliza dichos términos, ya que la misma para ambos utiliza la denominación de Rescisión, conceptualización adoptada por varios autores, tal es el caso del maestro Mario de la Cueva.

Oponentes al término de rescisión como vocablo para dar por terminada una relación laboral, encontramos a los profesores Trueba Urbina y De Buen Lozano, ya que dichos autores argumentan que se deben tomar las expresiones del artículo 123, Apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Trueba Urbina comenta que el vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, Apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se substituya en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro, que es la correcta en el Derecho del Trabajo (28).

Por su parte, Néstor de Buen señala "La ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión. El término antes señalado es equívoco, ya que no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente" (29).

Por lo antes expuesto, nos parece correcto tomar la sugerencia a que hace mención el profesor Trueba Urbina en denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador. La primera expresión no es la más adecuada y, por lo que hace a la segunda, ésta se puede prestar a contradicciones, pero coincidimos que también es utilizado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en el Apartado "A". Toda vez que el citado precepto legal en una de sus partes señala que: "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 patrón o por recibir de

él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos".

Por lo antes comentado se puede resumir y apreciar que es a la propia legislación laboral a la que le corresponde terminar con la problemática que se presenta en la doctrina, misma que sigue utilizando el vocablo rescisión para significar tanto el despido como el retiro.

1.5.- CESE.

Los derechos de los trabajadores al servicio del Estado se pueden clasificar en individuales y colectivos. Los primeros conllevan una acción que solo al trabajador en particular le corresponde hacerlos valer, en tanto que los segundos implican derechos que son ejercitados por un sector o grupo de trabajadores.

La estabilidad laboral es muy importante en el contexto del derecho, ya que la terminación de la relación de trabajo solo puede responder a consideraciones objetivas contempladas en la norma. De tal forma que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna: "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir

efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias...".

De igual manera que como aconteció en el análisis del inciso expuesto en líneas anteriores, es la doctrina la que utiliza los vocablos de rescisión, retiro, despido y cese para dar por terminada una relación de trabajo. No obstante que es la propia legislación burocrática la que en diferentes preceptos utiliza los vocablos antes señalados, mismo caso que se ve en la Ley Federal del Trabajo.

A diferencia del despido, en el cual el patrón tiene que dar aviso por escrito al trabajador de que tal situación se ha suscitado, para los trabajadores regidos por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en lo que atañe a la suspensión de la relación por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos o cualquiera de las demás causales señaladas por el artículo 46 de la Ley Burocrática, el titular de la dependencia suspenderá, con el visto bueno del Sindicato, la relación de trabajo; de no estar de acuerdo el Sindicato, la suspensión se demandará al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en cuanto se resuelve la terminación o rescisión.

Es importante también tener presente que para que se dé la suspensión o la terminación de la relación de

trabajo, se deben dar dos hipótesis: Una, que el trabajador incurra en alguna de las causales de suspensión que para el caso establece la legislación burocrática y; segunda, que el jefe superior proceda a levantar acta administrativa. Una vez reunidos los requisitos de la primera hipótesis, el acta administrativa se llevará a cabo con la intervención de el trabajador, un representante del Sindicato, los testigos de cargo y descargo y dos testigos de asistencia, agregando a dicha acta todos aquellos documentos que sean necesarios.

El acta administrativa representa el documento base de la acción de la rescisión, al respecto, la Suprema Corte ha sostenido lo siguiente:

"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, 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 se le 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 de la ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". Amparo directo 9737/83.- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.- 6 de agosto de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villiscán Roldán. Apéndice 1979.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 84

La consecuencia jurídica de un cese o despido injustificado será la reinstalación con el pago de salarios caídos o la indemnización correspondiente, según lo establecido por el artículo 43, fracciones III y IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DESPIDO Y CESE.

2.1.- CONSTITUCION DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza convocó al pueblo mexicano a fin de que fueren elegidos representantes que participaran en la Asamblea Constituyente, con el propósito de que fuera definido el contenido de la futura Constitución. Dicho proyecto defraudó a ese grupo de representantes, así como a los demás integrantes de la Asamblea, toda vez que ninguna de las reformas sociales argumentadas quedaron de alguna forma aseguradas.

De la Revolución Mexicana de 1910 se obtuvo la creación de la nueva Constitución de 1917, en la cual los miembros de la Asamblea establecida en la ciudad de Querétaro crearon las bases de los primeros beneficios sociales, en su artículo 123 se daba entrada al Derecho del Trabajo, ya que otorgaba un mínimo de garantías a la clase trabajadora, como la fijación del máximo de la jornada de trabajo, un salario mínimo, etc.

El principio fundamental del artículo 123 Constitucional fue abandonar el viejo concepto de igualdad

entre las partes, que ya no funcionaba, para que en un acto de justicia se tratara igual a los desiguales.

La fracción XXII del mencionado precepto legal consagra el principio de estabilidad en el empleo, mismo que ya ha sido analizado y en el cual se establece:

ARTICULO 123, FRACCION XXII.- "El patrón 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, en cumplir el contrato o a indemnizarlo. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón, 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 de él"(30).

Por lo anterior, podemos decir que a contrario sensu, la Ley Federal del Trabajo deja sin responsabilidad alguna al patrón que realiza un despido justificado, siempre que la conducta desplegada por el trabajador se encuadre en alguna de las causales previstas por el artículo 47 de dicho ordenamiento.

Héctor Victoria, Diputado Obrero por Yucatán, menciona en su discurso la idea principal del artículo 123, diciendo que la Constitución deberá señalar las bases fundamentales para que los legisladores locales expidieran leyes de trabajo. Victoria señalaba que el Derecho del Trabajo era el objeto de una adecuación constante a las realidades sociales, además de las necesidades de la clase trabajadora (31). En el artículo 123 Constitucional se establecen principios de protección al trabajador, ya que anteriormente la relación entre este y el patrón se había regulado por el Derecho Civil, debido a que la prestación de servicios era regulada por el llamado Contrato de Arrendamiento de Servicios, toda vez que al trabajador se le consideraba como un arrendador que proporcionaba al patrón o arrendatario su fuerza de trabajo, a cambio de un salario o renta.

31.- Cfr. DAVALOS MORALES, José.- Ob. cit.- Pág. 64

2.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el resultado de un arduo proceso de creación, y misma que estuvo precedida de otros proyectos.

El periodo presidencial de Plutarco Elías Calles culminó el día 31 de noviembre de 1928; por muerte del presidente electo, es nombrado como Presidente Interino el Lic. Emilio Portes Gil; antes de esa fecha, el Gobierno Federal tenía en mente la reforma de los artículos 73, Fracción X y 123 Constitucionales, como elementos indispensables para la federalización del proyecto de la Ley del Trabajo.

Así, la fracción X del artículo 73 Constitucional, con la reforma de 1929, quedó de la siguiente forma:

ARTICULO 73.- El Congreso tiene facultad:

... **FRACCION X-** Para legislar en toda la República, sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica y nuclear, para establecer el Banco Unico de Emisión en los términos del artículo 28 y para expedir leyes de trabajo, reglamentarias del artículo 123;

la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones complementarias".

Pero antes de enviar esta iniciativa al Congreso de la Unión, la Secretaría de Gobernación realizó una Asamblea obrero-patronal el día 15 de noviembre de 1928 y les presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue publicado por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), con las observaciones de ambas partes, siendo el primer antecedente en la elaboración de la Ley de 1931.

Posteriormente, el 6 de septiembre de 1929, se publicó la Reforma Constitucional ya señalada anteriormente, y el Presidente Portes Gil envía al Congreso un Proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue elaborado por los juristas Enrique Delbumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, encontrando dicho proyecto opiniones a disgusto por parte de las Cámaras y del

movimiento obrero, ya que el mismo contemplaba el principio de sindicación única y la Tesis del Arbitraje Obligatorio de las huelgas, a lo que se denominó Arbitraje Semiobligatorio, llamado así porque era la Junta que debía arbitrar el conflicto y los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de conformidad con lo establecido en la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

Años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redacta un nuevo proyecto, donde tuvo una gran participación el Licenciado Eduardo Suárez y al que no se le dio el nombre de Código, sino de Ley y, una vez discutida por el Congreso de Ministros, fue enviada al Congreso de la Unión, en donde fue debatida ampliamente y con un número considerable de modificaciones, fue aprobada y promulgada el día 18 de agosto de 1931, y publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 28 del mismo mes y año, dando así nacimiento a la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, se transcriben las causales de despido contempladas en la legislación laboral que se comenta, mismas que se encontraban en el Título Segundo denominado "Del Contrato de Trabajo", Capítulo Doceavo, artículo 121, que a la letra decía:

"ARTICULO 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I.- Por engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado, al tiempo de celebrarse el contrato con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad y aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Por 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 de los jefes de oficina, del taller o negociación.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo.

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el

desempeño de las labores o por motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Por 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 del perjuicio.

VII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.

VIII.- Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

IX.- Por comprometer el trabajador por su imprudencias o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina y negociación o de las personas que allí se encuentre.

X.- Por tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

XII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIV.- Por falta de cumplimiento de contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión, efecto de sentencia ejecutoria.

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por fracción IX del artículo 116; y

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes a lo que al trabajo se refiere.

ARTICULO 122.- El patrón que despidе a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se

refiere el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causal de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada" (32).

Con lo que podemos observar que dichas causales de despido, en términos generales son las mismas que se encuentran establecidas en el artículo 47 de la Ley Laboral vigente, adicionándose a esta únicamente los dos últimos párrafos que manifiestan que el patrón dará al trabajador un aviso escrito de la fecha y causa que motivaron a que lo despidiera, y si se niega a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que sucedieron los hechos por los cuales surgió el despido, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole el domicilio que tenga su trabajador para poder ser notificado de tal situación, toda vez que al no hacer este trámite, se

considerará que el despido fue hecho de manera injustificada.

2.3.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La creación de una nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso de forma democrático de estudio y de preparación de una ley social. Siendo que la Ley de Trabajo es el punto de partida para el amplio desarrollo de los principios de justicia social que emanan del artículo 123, toda vez que su discusión y consulta son las fuerzas de la vida nacional; trabajadores, patrones y sindicatos constituyen una verdadera consulta y debate con los integrantes de la sociedad.

Mario de la Cueva relata que en el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos encarga a una comisión integrada por el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán Tamayo y Ramiro Lozano, y por el mismo maestro De la Cueva. Dicha comisión tenía el fin de preparar un anteproyecto de Ley de Trabajo. Después de dos años de trabajo, los integrantes de la comisión observaron que la adopción de su trabajo exigía la previa reforma de las Fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXII del apartado

"A" del artículo 123 de la Constitución, toda vez que no se podría encuadrar la legislación con la conciencia universal que ordenaba aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos y un procedimiento mejor para su fijación, así como un proceso para establecer el porcentaje de los trabajadores correspondiente a las utilidades de las empresas. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia tenía una interpretación errónea de las Fracciones XXI y XXII que regulaban la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Los anteriores trabajos de la comisión, finalizaron con la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero ayudó a las Reformas Constitucionales y Reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente en turno, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada con las mismas personas que la anterior, agregándose a la misma el Lic. Adolfo López Aparicio. En 1968, el Presidente Díaz Ordaz fue informado por la comisión de la terminación del Anteproyecto, remitiendo dicho trabajo a los sectores interesados, a fin de que pudieran ser expuestos sus puntos de vista, absteniéndose de hacer comentario alguno la clase patronal.

Formulado el nuevo proyecto, con todas y cada una de las observaciones hechas por los sectores patronales y obreros, se remitió la iniciativa a las Cámaras, en donde se introdujeron varias modificaciones, unas convenientes y, otras algo incongruentes, pero sin alterar la sustancia del documentos original, entrando en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de 1970.

Por lo que respecta al tema del despido, esta ley lo contempla en su artículo 47, siendo casi las mismas causales que se encontraban en el artículo 121 de la Ley de 1931, siendo relevante entre estos dos artículos, la adición de los dos últimos párrafos del artículo 47, mismos que ya fueron comentados en líneas anteriores, por lo que solamente agregaremos que dichos párrafos son resultado de la reforma del primero de mayo de 1980.

2.4.- LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE 1934.

Con anterioridad a la primera expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, los titulares del Poder Ejecutivo Federal nombraban y removían libremente al personal de la administración pública mexicana.

En el artículo 89, Fracción II de nuestra Carta Magna se consagró, entre otras facultades y obligaciones

del Presidente de la República, la de "nombrar y remover a los funcionarios superiores de la Administración y nombrar y reconocer libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no están determinados de otro modo en la constitución o en las Leyes".

Como no existía disposición en contrario en la Constitución, ni se disponía de una Nueva Ley del Servicio Civil, los nombramientos y remociones se hacían libremente y de manera injusta, ya que cada renovación del Ejecutivo Federal significaba una remoción de carácter general del personal administrativo, mismo que no gozaba de derecho alguno para permanecer en sus puestos. En estos casos se creaba una gran injusticia a los servidores públicos, ya que el personal que llegaba, no era más apto en la realización de las funciones designadas que el personal que se iba.

Además estos trabajadores no tenían opción, pues la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo segundo, excluyó de sus disposiciones a los empleados y funcionarios públicos, al declarar: "Que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan" (33).

La misma Suprema Corte de Justicia declaró en varias ocasiones que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y que, por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores había consignado el artículo 123 Constitucional, ya que la finalidad principal de dicho precepto es buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción; equilibrio que no ocurre en el caso de las relaciones que se median entre en poder público y los empleados que de él dependen.

Por este motivo, y una vez observada la necesidad de limitar la facultad discrecional del Presidente de la República establecida en el artículo 89 de la Constitución Política, para nombrar y remover libremente a sus empleados y de la falta de datos experimentales que permitieran dar entrada a la Ley del Servicio Civil, el primer mandatario Abelardo L. Rodríguez expidió el 9 de abril de 1934, un Acuerdo Presidencial que establecía el servicio civil por un tiempo determinado, mismo que fue publicado en el Diario oficial de la Federación del 12 de abril del mismo año.

En dicho Acuerdo, el Ejecutivo Federal se abstenía de su facultad discrecional emanada de la Constitución para remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatufa como seguridad de los propios empleados y funcionarios, y en mejora de la eficacia de los

mismos, un régimen interno con normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, mismo que señalaba sus derechos, obligaciones y recompensas, estableciendo la garantía de que durante la vigencia del acuerdo, ningún funcionario o empleado podría ser removido, sin causa justa, debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio civil que el propio acuerdo estableció.

A continuación se transcribe el Capítulo VII, de Sanciones, en donde quedaban contempladas las causales por las que un empleado público podía ser destituido de su puesto.

CAPITULO VII.
DE LAS SANCIONES.

ARTICULO 48.- Los funcionarios o empleados que falten al cumplimiento de las obligaciones que establece este Acuerdo, quedarán sujetos a la aplicación de las siguientes sanciones:

- I.- Extrañamiento.
- II.- Notas malas.
- III.- Multa.
- IV.- Destitución.

ARTICULO 49.- Fuera de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, no aplicará administrativamente alguna otra.

ARTICULO 50.- No se considera como sanciones:

I.- Las medidas de apremio que de acuerdo con las disposiciones legales aplicables estén facultadas a imponer las diversas dependencias del Ejecutivo, a fin de que los funcionarios o empleados respectivos rindan oportunamente las noticias, informes, cuentas o documentos que estén obligadas a producir.

II.- Las reparaciones civiles que en caso de responsabilidad se determinen y exijan administrativamente por las autoridades competentes que dependan del Ejecutivo Federal.

III.- La prestación de servicios extraordinarios que se imponga en compensación del tiempo sustraído al servicio por causas injustificadas que sean imputables al empleado o funcionario, ya sea con motivo de impuntualidad en la asistencia al trabajo o de negligencia en el desempeño de sus labores.

ARTICULO 51.- El extrañamiento se hará verbalmente o por escrito, con motivo de las faltas leves

que se cometan a juicio de los jefes de las oficinas respectivas, según la importancia que revista la falta.

Los extrañamientos verbales se impondrán por los jefes inmediatos del empleado y las que deben hacerse por escrito previo acuerdo del Secretario o Jefe de la dependencia respectiva.

ARTICULO 52.- La aplicación de las notas malas se hará en la siguiente forma:

I.- Se impondrán en todo caso de repetición de faltas leves que afecten al servicio o a la disciplina.

II.- Se impondrán previo acuerdo del Jefe superior de la dependencia.

III.- Se comunicarán precisamente por escrito, expresando el motivo de la imposición.

IV.- Se harán constar en el expediente del interesado, para juzgar de acuerdo a los motivos por los que hayan sido impuestos, su dedicación, eficiencia en el trabajo y disciplina, pudiendo compensarse con notas buenas que se otorguen.

ARTICULO 53.- Las multas se impondrán al empleado que se presente con retraso a sus labores, tres veces durante una quincena, o al que falta injustificadamente, si no lo hace por más de cinco días consecutivos. En el primer caso, el monto de la multa será de un día de sueldo por cada tres retrasos y, en el segundo, el equivalente al sueldo que debió percibir el empleado en el tiempo que faltó.

El establecimiento de las multas a que se refiere este artículo no excluye la aplicación de las que deban imponerse de conformidad con leyes o disposiciones especiales.

ARTICULO 54.- La destitución del empleado solo se impondrá por las causas siguientes:

I.- Por haber recibido diez notas malas, no compensadas con notas buenas, durante un semestre.

II.- Por imposición durante el mismo periodo, de cinco multas.

III.- Por faltar injustificadamente durante más de cinco días consecutivos.

IV.- Por obrar habitualmente de modo que perturbe el funcionamiento regular del servicio.

V.- Por faltas graves a la disciplina.

VI.- Por marcada negligencia en el trabajo.

VII.- Por ebriedad habitual.

VIII.- Por recibir dinero o dádivas de los interesados en los negocios que tenga bajo su cuidado o responsabilidad.

IX.- Por gestionar por sí o por interpósita persona, asuntos de la Secretaría o dependencia en que preste sus servicios.

X.- Por presentar documentos falsos para obtener el empleo, o haberse ocultado circunstancias que lo excluirían del servicio o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto.

XI.- Por ejecutar habitualmente en su vida privada, actos que pueden poner en peligro los intereses de la Nación, confiados a su cuidado, tratándose de empleados con manejo de fondos o valores.

XII.- Por faltar a cualquiera de las obligaciones que señala el artículo 43.

XIII.- Por inhabilitación judicial para desempeñar empleos o cargos públicos.

ARTICULO 55.- Para imponer la destitución, se observarán las reglas siguientes:

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

II.- Se oirá previamente al interesado, por escrito.

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

ARTICULO 56.- Los casos de destitución se comunicarán a todas las dependencias del Ejecutivo, para que durante el tiempo que fije la Comisión del Servicio Civil, no se proporcione empleo no se dé trabajo al destituido.

ARTICULO 57.- Las sanciones de que trata este capítulo se impondrán observando el criterio de que a toda falta semejante, deberá corresponder igual sanción,

graduándose esta según la mayor o menor gravedad de los hechos que la motivaron.

ARTICULO 58.- Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, se aplicarán sin perjuicio de exigir la responsabilidad de carácter administrativo, civil o penal, conforme a las disposiciones legales respectivas" (34).

2.5.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION, DE 1938 Y 1941.

En el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se define de forma detallada el régimen al que se sujetan los empleados públicos.

Originalmente, las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo, especialmente por las leyes del Servicio Civil; a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos en favor de los empleados, tanto privados, como aquellos que estaban al servicio del Estado, creación que fue adoptada por las legislaciones locales del

34.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. LEY DEL SERVICIO CIVIL DE 1934.- SECRETARIA DE GOBERNACION.- 12 de abril de 1934.- Pág. 44 y SS.

trabajo. A partir de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, en 1931, de manera errónea se volvió a considerar a la Teoría del Empleo como parte del Derecho Administrativo; sin embargo, el artículo 2 de la mencionada Ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el día 27 de noviembre de 1938, por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 5 de diciembre del mismo año. A iniciativa del General Cárdenas, el Congreso expidió el mencionado Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido Estatuto. Aunado a las normas tutelares de los trabajadores, en las relaciones laborales entre éstos y el Estado, se crearon en favor de los trabajadores, los derechos de asociación profesional y de huelga.

El Estatuto está compuesto de 119 artículos y de 12 Transitorios, estructurado en los términos siguientes:

Título Primero, Disposiciones Generales en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos: de base y de confianza. Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. Título Tercero, De la

Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicios de los Poderes de la Unión. Título Cuarto, De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales. Título Quinto, De las Prescripciones. Título Sexto, Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado. Título Séptimo, De las Sanciones por infracciones a la Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje, estando contempladas las causas por las cuales deja de surtir efectos el nombramiento de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en el Título Tercero del presente Estatuto, específicamente en el Capítulo Séptimo "De la terminación de los efectos del nombramiento de los Trabajadores".

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 fue sustituido por el publicado el día 4 de abril de 1941, siguiendo los mismos principios sociales del anterior, con excepción a lo relativo a empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, conservó la línea revolucionaria de su antecesor en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado y cuya efectividad dependerá de que en su lucha ese identificará a la clase obrera. Dicho Estatuto también tuvo importantes reformas en el año de 1947.

Cuando se discutía el Estatuto Burocrático en la Cámara de Diputados, el maestro Alberto Trueba Urbina sostuvo la constitucionalidad del mismo dentro de un Estado moderno de tendencia social y defendió el derecho de huelga de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

A continuación se transcribe el artículo 44 de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, tanto de 1938, como el de 1941, ya que no tuvo movimiento alguno debido a la reforma comentada anteriormente, y en el cual se establecen las causales de despido o cese de la relación laboral.

CAPITULO VII.

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

***ARTICULO 44.-** Ningún trabajador de base al servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por causa justa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores solo cesará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado, en los casos siguientes:

I.- Por renuncia.

II.- Por conclusión del término o de la obra para el que fue extendido dicho nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad física o mental del trabajador.

V.- Por resolución judicial del Tribunal de Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros, o en contra de familiares de uno 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 del 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 no obedecer sistemática o injustificadamente 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 incumplimiento al contrato de trabajo, o por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para tal terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido desde luego de su trabajo, si con ello estuviere conforme la Directiva del Sindicato a que perteneciere, pero si no fuera así, el superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus

servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje" (35).

2.6.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

El texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, al hacer mención de los sujetos de derecho de la relación de trabajo denominados empleados, comprendió dentro de este vocablo, tanto a los empleados particulares como a los demás empleados del Estado, incluyendo de igual forma los de los Municipios, ya que unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático, que también forma parte de la clase obrera.

Las constantes exigencias de los burócratas, originó que el mencionado Estatuto cardenista se elevara a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que la estructura original del artículo 123, a consecuencia de la reforma constitucional de fecha 21 de octubre de 1960 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre del mismo año, quedó conformado por dos Apartados:

35.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.- SECRETARIA DE GOBERNACION.- 5 de diciembre de 1938.- Pág. 5 y SS.

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

"B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores..."

La Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123, o mejor conocida como Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, adoptando, de igual forma, los lineamientos de los Estatutos de 1938 y 1941, solo que perfeccionándolos en su técnica legislativa.

El Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social y deben quedar ajenas a la función pública que el Estado desempeña, quedando este frente a sus trabajadores como un patrón, tal y como lo describe la doctrina laboral.

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha sido dividida en dos partes por la doctrina jurisprudencial, es decir, es sustantiva y procesal, siendo la primera de dicha división de la que hablaremos, toda vez que el presente análisis no es de carácter procedimental.

En materia sustantiva, el supremo órgano colegiado ha distinguido entre trabajadores de base y de confianza, a efecto de que la legislación burocrática solo se aplique a los primeros, es decir, al trabajador de base, en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, ya sea que los titulares de las unidades burocráticas están facultados para cambiar de adscripción a sus subordinados, sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, por razones de buen servicio, siempre que en el nombramiento no se haya precisado el lugar en que prestarán aquellos el trabajo asignado u y dentro de la misma entidad federativa.

En cuanto al cese de los trabajadores, existen precedentes interesantes en el sentido de que cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el Tribunal de arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia sostiene lo siguiente:

"No se justifican las anteriores pretensiones del quejoso (despido injustificado y salarios caídos) por lo siguiente: a) Porque la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede a los titulares de las dependencias burocráticas la facultad de suspender en su trabajo a empleados de las referidas dependencias, con el consentimiento del sindicato, que hayan dado motivo para la terminación de su nombramiento, pero no les impone la obligación de hacerlo; b) Porque aún cuando la referida disposición legal establece que el nombramiento de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por resolución del Tribunal responsable, no establece sanción alguna para el caso de que no demanden la autorización correspondiente al indicado Tribunal, sino que cesen a los empleados y después traten de justificar dicho cese en vía de excepción".

Amparo Directo 5402/66.- Alfredo _Castillo Meza.- 6 de junio de 1967.- Lic. Angel

Carvajal.- Secretario: Lic. José Martínez Delgado.

Con lo anterior, debemos entender que el titular de una dependencia, al momento del cese de los efectos del nombramiento de un empleado sin la autorización por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no aplica en perjuicio de dicho trabajador lo establecido por la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, ya que puede determinar por vía de excepción ante ese órgano jurisdiccional que considera que el cese fue justificado.

CAPITULO TERCERO.

MARCO LEGAL DEL DESPIDO Y DEL CESE.

3.1.- ASPECTO CONSTITUCIONAL.

Es importante hacer notar que nuestro Derecho del Trabajo nació en el año de 1917 con el artículo 123 Constitucional, como un derecho típicamente protector de la clase trabajadora, en donde se establecieron principios que deben seguir siendo la base de nuestro moderno Derecho del Trabajo.

Dichos principios son:

1.- El Derecho del Trabajo debe ser primordialmente protector de la clase trabajadora.

2.- Los derechos adquiridos por los trabajadores son intocables.

3.- Entre el presta un servicio personal y el que lo recibe, debe presumirse que existe una relación de trabajo.

4.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Siguiendo el principio de estabilidad en el empleo, el patrón tiene la obligación de respetar la relación laboral formada entre él y el trabajador, no pudiendo despedirlo, siempre y cuando se presente una causa legal que dé motivo a este acto.

El Profesor Roberto Muñoz Ramón comenta: "La estabilidad en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias no dependerán de la arbitrariedad, ni del capricho de los patrones" (36).

Siendo que el despido es el acto unilateral emanado de la voluntad del patrón, el cual al ser injustificado, el trabajador podrá ejercitar las acciones de indemnización o de reinstalación, tal y como lo señala la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y en el cual se encuentra contemplada la figura del despido, mismo que a la letra dice:

ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

...XXII.- El patrono que despida a un trabajador 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 patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El despido es un exponente más del principio de estabilidad, que tiene por objeto el preservar al trabajador en su empleo y otorga todos los derechos inherentes al mismo, asegurando con ello la obtención de recursos que lleven consigo el bienestar económico de la familia, siempre y cuando ese despido fuese injustificado.

Ahora bien, por lo que respecta a la protección jurídica que tienen los trabajadores al servicio del Estado, ésta la podemos observar en la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el cual establece:

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

...IX.- Los trabajadores solo 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 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..."

Por lo que podemos señalar que en estos dos apartados del artículo 123 Constitucional, creadores de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se mencionan distintos vocablos y procedimientos legales para dar por terminada una relación laboral, es decir, rescisión o tradicionalmente despido por lo que hace al primer ordenamiento legal señalado y, cese por lo que se refiere al segundo, aunque aquí nos parece necesario comentar que, como ya se indicó en la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123, se utiliza la figura de "suspensión" y, toda vez que la finalidad del presente análisis es comentar las causales que dan por terminado el nexo laboral que une a una persona con otra y el Estado entre ella, pretendemos aclarar la razón por la cual se maneja la figura de la suspensión en la fracción comentada.

"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 patrón y el trabajador, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impida al trabajador la prestación de su trabajo" (37).

Es decir, cuando todos los efectos de una relación de trabajo desaparecen, pero no de forma definitiva, para que renazcan en tiempo posterior, aparece la figura de la suspensión (38).

Por lo anteriormente señalado, encontramos que lo establecido en la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se debe a que cuando el titular de una dependencia burocrática, al demandar la conclusión de los efectos de un nombramiento ante el órgano jurisdiccional correspondiente, éste a su vez deberá proveer de plano en un incidente por separado la suspensión de dichos efectos, sin que esto se interponga en el procedimiento principal para determinar si es o no procedente el cese de un trabajador, siempre y cuando el motivo de dicha acción sea una de las causales previstas en la fracción V del artículo

37- DE LA CUEVA, Mario.- Ob. cit.- Pág. 234.

38.- Cfr. RUSSOMANO MOZART, Víctor.- El Empleado y al Empleador. Ob. cit.- Pág. 266.

46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por lo que concluimos que es éste el motivo por el cual la legislación burocrática hace mención de la figura de la suspensión.

3.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es la propia fracción XXII del Apartado "A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que nos remite a la Ley Federal del Trabajo, misma que en su artículo 47 nos indica cuales son las causas por las cuales puede ser despedido un trabajador y sin que incurra el patrón en responsabilidad alguna, aclarando que la legislación en comento utiliza el término *rescisión* para señalar a dichas causales y no el de despedido, por las razones expuestas anteriormente.

Siendo que cada una de las causales de despido serán analizadas en forma individual en el capítulo siguiente (infra p. 87), únicamente haremos referencia a los dos últimos párrafos del citado artículo 47, los cuales establecen que:

"ARTICULO 47...

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Estos dos últimos párrafos fueron agregados por la reforma de que fue objeto dicho artículo con fecha 1 de mayo de 1980. Estas adiciones dieron mayor trascendencia a la historia de los derechos de los trabajadores, ya que los mismos dejan de ser víctimas de una inseguridad jurídica, en cuanto al despido, en virtud de que la falta de aviso al trabajador o a la Junta respectiva, bastará para que se considere que éste fue injustificado.

3.3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la de los Trabajadores al Servicio del Estado no utiliza el vocablo *rescisión* para dar por terminada una relación de

trabajo, sino que ocupa el de cese y las causales que dan origen al mismo se encuentran contempladas en el artículo 46 del propio ordenamiento legal y que, al igual que como aconteció en el inciso anterior, serán comentadas más adelante, por lo que solamente se hace referencia a los tres últimos párrafos del artículo citado con antelación, los cuales mencionan:

***ARTICULO 46...**

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 a 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 éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las

causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarse en los términos y plazos que corresponda, 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 salarios caídos".

La estabilidad del empleo en el caso de los trabajadores al Servicio del Estado, que en la terminología burocrática se designa *inamovilidad*, es más precisa en favor de los mismos, sobre todo porque la legislación burocrática tiene mayor fuerza de tutela sobre el empleado público, que las leyes laborales para sobre el privado (Ley Federal del Trabajo), ya que los efectos del nombramiento de un servidor público desaparecen de forma inmediata cuando el cese se fundamenta en una de las cuatro primeras

fracciones señaladas en el artículo 46 (infra p. 122); más sin en cambio, el Titular de una Dependencia no puede cesar potestativamente a un empleado, cuando dicho cese se motive por uno de los diez incisos de la fracción V de dicho precepto, ya que tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.4.- JURISPRUDENCIA.

En este inciso se incluyen algunas Jurisprudencias y Tésis sobresalientes que en materia laboral y principalmente en los temas de despido y cese, ha vertido la H. Suprema Corte de Justicia, así como los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo.

***DESPIDO JUSTIFICADO EFECTUADO DENTRO DEL PLAZO LEGAL. VACACIONES CONCEDIDAS EN ESTE.-**
Ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo exige que el patrón despida de inmediato al trabajador que hubiere incurrido en falta suficiente, con tal de que el despido se efectúe dentro del plazo de un mes a que se refiere el artículo 517 de la ley laboral; y el hecho de conferir la empresa al trabajador las vacaciones a que tiene derecho dentro del lapso entre la falta y el momento del despido, concurre para demostrar que en

ese caso el patrón obra con apego a la ley, sin precipitación alguna."

Amparo directo 5627/74.- Consuelo Franco Blancarte.- 25 de junio de 1975.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen 78.- Quinta Parte.- Pág. 17.

"DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL.- AUSENCIA DEL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA RELATIVA.- Si se demuestra que se practicó la investigación previa al despido de un trabajador establecida en el contrato colectivo sin presencia del actor, porque habiéndose comunicado la fecha en que se llevará a cabo dicha diligencia, no asistió a ella sin causa alguna y se acredita también que el trabajador faltó a sus labores por más de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, la rescisión de su contrato de trabajo es justificada."

Amparo directo 706/71.- Matilde Hurtado Pérez.- 22 de abril de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen 28.- Quinta Parte.- Pág. 25.

"DESPIDO, FECHA DEL. OBSCURIDAD DE LA DEMANDA LABORAL CUANDO NO SE SEÑALA.- Corresponde al trabajador señalar en su demanda laboral la fecha que dice fue despedido, para dar oportunidad a la contraparte de defenderse, ya que en la afirmación de que fue separado, requiere necesariamente que se exprese la fecha en que se efectuó, y si no lo puntualiza, la excepción de obscuridad es procedente."

Amparo directo 5874/73.- Manuel Silva Rodríguez.- 29 de marzo de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen 63.- Pág. 19.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR.- CARGA DE LA PRUEBA.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien, los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo."

Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.-
Tesis 65.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR.- CARGA DE LA PRUEBA.- La Tesis de Jurisprudencia definida número 49 de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en fojas 63 de la Compilación de 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, tiene como caso de excepción el relativo a cuando la parte patronal niega la relación de trabajo, pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia."

Ejecutoria: Boletín Números 23 y 24.-
Noviembre y Diciembre, 1975.- Tribunal
Colegiado 523/75.- Ponente: Guadalupe Almeraz
de Pasilla.- 17 de noviembre 1975.-
Unanimidad de votos.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR.- CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya

que en tal caso establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones."

Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 66.

"DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.- LA LEY NO FACULTA AL PATRON PARA EFECTUARLO.- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no faculta al patrón para despedir injustificadamente a un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pues a lo que se le da derecho es a negarse a reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes."

Ejecutoria.- Informe 1983.- Tercera Parte.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.- Tesis 11.

"DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrón impida por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o a que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley, ya que con

ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente."

Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 71.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- ABANDONO DE LAS LABORES COMO CAUSA DE CESE DE LOS.- Para la configuración de la causal de abandono de labores que previene la fracción I del artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, no se atiende a la ausencia propiamente dicha, sino al factor perjuicio que se causa al servicio con la inasistencia del trabajador."

Amparo directo 6420/76.- Moisés Luna Cisner.- 12 de septiembre 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen Semestral 103-108.- Quinta Parte.- Pág. 100.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- AMPARO IMPROCEDENTE CONTRA CESE DE LOS.- En virtud del Estatuto Jurídico, el Estado en sus

relaciones con sus empleados públicos, ha pasado a ser sujeto de contrato de trabajo, de manera que al separar a uno de sus servidores, no obra como autoridad, sino como patrono; de lo que resulta que el amparo que se interponga contra este acto es improcedente, toda vez que el juicio de garantías solo procede contra actos de autoridad, atento a lo prevenido por el artículo 103 Constitucional, en sus fracciones I, II y III. Por otra parte, en el Estatuto Jurídico se concede a los servidores del Estado un recurso ordinario para cuando estimen que fueron violados en su perjuicio algunos derechos, recurso mediante el cual deben acudir primeramente a las Juntas de Arbitraje, que según el artículo 99 de dicho Estatuto, son competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una unidad burocrática y de los intersindicales de la propia unidad y después, en su caso, al Tribunal de Arbitraje, que tiene competencia para resolver en revisión los conflictos individuales de que se han hecho mérito."

Revisión 336/1940.- Unanimidad de 4 votos.-

Ponente: Solís José A.- Pág. 3506.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- CESE DE LOS EFECTOS DE LOS.- SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.- Cuando el Titular de una Dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado. El Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal."

Apéndice 1917-1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 270.- Págs. 255 y 256.

"CESE.- CAUSAS DE.- No pueden invocarse en la demanda, otras causas de cese que las asentadas en los documentos relativos al trámite de la baja, como tampoco pueden invocarse otras causas que las indicadas al contestar la demanda, para justificar un cese acordado."

Laudo Expediente Número 329/95.- Manuel Carrasco Ponce vs. jefe del Departamento del Distrito Federal.

"CESE DEL TRABAJADOR POR NO SER NECESARIOS SUS SERVICIOS.- La Ley de la materia

(Estatuto Jurídico) no establece esta causal para la separación de un trabajador sin responsabilidad para el Estado, y se vulneran los derechos del trabajador al cesarle por esta causa, pues se ataca la inamovilidad de los trabajadores públicos que constituye uno de los principios cardinales del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión."

Laudo Expediente Número 165/53.- Reynaldo Magdaleno Lara vs. Secretario de Marina Nacional.

Con lo anterior damos término a todo aquello que jurídicamente sustenta a las figuras de despido y cese, para dar paso al análisis de las causas que pueden provocarlos.

CAPITULO CUARTO.
CAUSAS DE DESPIDO DE LA RELACION DE TRABAJO
EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DEL APARTADO
"A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Quando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de despido o de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley, el patrón tiene derecho a separarlo justificadamente de la actividad que desempeñaba, con lo que se crea a favor de este último lo que se ha llamado el derecho de despido.

"El derecho de despido consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral" (39).

A continuación se hace un análisis de cada una de las causales de despido establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

4.1.- ENGAÑO DEL TRABAJADOR.

Esta causal de despido que da por concluida la

relación laboral sin responsabilidad para el patrón se encuentra prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Laboral, que establece:

"...I.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca".

El engaño lo constituye la actividad del o de los trabajadores o, en su caso, del sindicato por medio de la cual cambien o alteren la verdad, presentando como ciertos hechos falsos que le atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carece para la realización del trabajo para el que fue contratado, con lo cual se produce en el patrón un estado de error o de equivocación. Es una actitud mentirosa que tiene como resultado que incurra el patrón en una creencia falsa.

Así, de igual forma, la mutación o alteración de la verdad puede efectuarse mediante certificados o referencias falsas. Dichos certificados, referencias o informes empleados para engañar al patrón deben ser de una naturaleza tal, que se haga razonable la mentira que, asimismo, provoquen cierta credibilidad y que induzcan al

empleador a la contratación del trabajador. De igual manera opera dicha causal de despido cuando las recomendaciones en favor de un empleado son hechas de forma verbal(40).

El despido se produce en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador; sin embargo, en lo que toca a la causal en estudio, la Ley en forma excepcional contempla el despido o rescisión que se funda en un dato o documentos falsos proporcionados por el trabajador o el sindicato que, en su caso, hizo presumir cualidades de las que el trabajador carecía, y lo que la misma legislación laboral sanciona es la existencia de un engaño, es decir, de una maquinación o artificio que dieron como resultado el nacimiento de la relación de trabajo.

4.2.- FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ.

De acuerdo a la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es causa de despido sin responsabilidad para el patrón:

*... II.- Incurrir el trabajador en faltas de

40.- Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel Angel.- Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.-Tercera edición Sista, S.A.- México 1992.-Pág.307.

probidad u honradez en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo...”

Podemos empezar diciendo que las faltas de probidad u honradez son todas aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio, en este caso principalmente el del patrón o, aunque no lo lesionen, incumplan con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en forma leal.

Para el profesor José Dávalos Morales, debe entenderse por probidad “la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar” (41).

Las faltas de probidad u honradez pueden quedar tipificadas en primer término en delitos patrimoniales en contra de las personas, como es el caso de un robo genérico, robo de empleado o robo de uso. La comisión de estos delitos por el simple hecho de cometerlos son causas de despido del trabajador, por lo que el patrón debe primero despedirlo y, si quiere, puede solicitar el

ejercicio de la acción penal por conducto del Ministerio Público a través de la denuncia correspondiente.

Debemos señalar que todo delito cometido en contra de las personas en su patrimonio es una falta de probidad u honradez, pero no todas las faltas de probidad u honradez son delitos.

Por otra parte, encontramos frecuentemente faltas de probidad u honradez de los trabajadores que no van en contra del patrimonio del patrón y que ni siquiera son actos delictivos, pero sí son conductas que llevan al despido, como son:

- Dormirse el trabajador durante las horas laborales.
- Usar para su beneficio personal bienes del patrón.
- Cobrar salario sin trabajar.
- Usar un vehículo del patrón con fines particulares.

Por último, diremos que la conducta carente de probidad u honradez desplegada por el trabajador, no solamente tiene que repercutir en el patrón, sino que pueden ser también objeto de dichas faltas las demás

personas que señala la legislación laboral, para que opere el despido de forma justificada.

4.3.- ACTOS DE VIOLENCIA.

Esta hipótesis en la que opera el despido justificado, también se encuentra contenida en la propia fracción II del artículo 47, ya que en la misma se observa:

"...II.- Incurrir el trabajador... en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Aquí nos parece oportuno hacer una pequeña observación en relación a la fracción II del artículo en comento, toda vez que el mismo contempla tanto las faltas de probidad u honradez como la ejecución de los actos arriba citados, lo cual tiene una estrecha relación con las fracciones III y IV del mismo precepto, las cuales disponen lo siguiente:

"... III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si

como consecuencia de ellas, 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 o 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"

En ese orden de ideas, las fracciones citadas anteriormente serán analizadas con la secuencia con que están previstas en la Ley, en lo que se refiere únicamente a los actos de violencia, amagos, injurias, etc.

El bien jurídico que tutela la causal de despido por actos de violencia es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres el trabajador durante el desarrollo de la vida de la relación laboral, tal y como lo señala la fracción VII del artículo 134 de la Ley, que establece:

"ARTICULO 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

... VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio..."

Por lo que diremos que para que opere la violencia como causal de despido, ésta debe ser física o moral, es decir, en el primer caso, una agresión directa en la que se emplea la fuerza material, bofetadas, golpes, azotes, etc., que son realizadas directa e inmediatamente en el cuerpo de una persona y, en el segundo, se trata de amenazas que influyen en el ánimo de quien sea objeto de ellas.

"Los malos tratos se pueden ejecutar por amagos, injurias o actos de violencia" (42).

Por amagos entendemos aquellas conductas por las cuales se amedrenta a alguien por medio de la palabra verbal o escrita, o por señas que puedan provocar un mal futuro e injusto en su persona o en sus bienes.

Las injurias son aquellas expresiones, ya sean escritas, habladas o actuadas, hechas o dirigidas intencionalmente para tener como resultado la humillación, el desdén, el causar afrenta o lesionar la disciplina de una persona.

Por lo que toca a los malos tratos que se pueden reflejar en amagos, injurias o actos de violencia de que es objeto el patrón, diremos que cuando se presentan éstos y opera el despido, se considera que no es admisible que se mantenga dentro del lugar de trabajo, a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, o que siga laborando de manera normal, cuando ya existió algún antecedente que conlleve a pensar que se de un conflicto mayor de un momento a otro.

Asimismo, se establece que estos actos pueden ser realizados por el trabajador durante sus labores. Para muchos jurislaboralistas, son sinónimos las expresiones "durante sus labores" y "jornada de trabajo". Esto equivale a decir durante el tiempo en que el trabajador esté laborando, lo que se traduce a la idea de jornada de trabajo (43).

Por lo que toca a los familiares del patrón como los sujetos pasivos de los actos de violencia realizados por el trabajador, diremos que la legislación laboral, al referirse a estas personas, las comprende en un todo familiar, sin importar el grado de parentesco, solo

atendiendo a la cercanía o intimidad que las une con el patrón.

Por lo que si un trabajador cometió un acto de violencia (física o moral) en contra de un familiar del patrón y si este último tiene los elementos suficientes para probarlo, podrá despedirlo sin que contraiga responsabilidad alguna.

Ahora bien, si dichos actos de violencia son cometidos en contra de los directivos o personal administrativo de una empresa, también opera el despido por medio de esta causal.

Por personal directivo debe entenderse, aunque no es muy claro el alcance de este concepto, a los trabajadores de confianza que ejercen labores de dirección: a los gerentes, directores y, en general, a todos los representantes del patrón. En cuanto al personal administrativo a que se refiere la Ley, se entiende que son los trabajadores de las oficinas.

Esta fracción II del artículo 47, tiene vinculación con la fracción IV del mismo numeral, ya que esta última establece que también será motivo de despido el cometer el trabajador alguno de los actos a que se refiere la fracción II (faltas de probidad o actos de violencia) en

contra de las personas antes señaladas, fuera de la jornada de trabajo o del servicio, y que hagan imposible la relación laboral.

Si el trabajador realiza uno o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no solo dentro de la jornada de trabajo o durante la prestación del servicio debe comportarse de manera correcta hacia el patrón u otras personas, toda vez que para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Por último, en lo que se refiere a los compañeros de trabajo que son objeto de actos de violencia por parte de un trabajador, esta conducta constituye motivo justificado para que opere el despido y se encuentra contemplado de igual forma en las fracciones II y III del precepto legal antes citado.

Por lo que respecta a lo señalado en la fracción II consideramos que ha quedado explicado en líneas anteriores y, por lo que atañe a lo expuesto en la fracción III, solamente diremos que para que opere el despido fundado en dicha hipótesis, se debe estar sujeto a la condición de que se altere la disciplina del lugar, toda vez que la misma constituye el orden y la regularidad del desarrollo de las labores de una empresa o establecimiento.

Finalmente en lo que toca a los actos de violencia, el profesor Euquerio Guerrero comenta que "el obrero debe respeto y obediencia a su patrón, pero también debemos comprender, por entenderse así la disposición que comentamos, que el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social que al respecto pueden hacerse, referentes a principios de solidaridad, creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos" (44).

4.4.- PERJUICIOS MATERIALES INTENCIONALES.

La fracción V del artículo 47 de la legislación laboral establece que es causal de despido sin responsabilidad para el patrón:

"... V.- Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras,

maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

Nuestra ley actual utiliza el vocablo perjuicio en su significado gramatical de daño, menoscabo o detrimento y no con el significado jurídico civil de ganancia lícita dejada de percibir, razón por la cual para evitar confusiones con el primer elemento de la hipótesis que nos ocupa, utilizamos la expresión ocasionar daños materiales.

Así, diremos que si el deterioro en los objetos no trasciende a la producción, estaremos en la presencia de un daño, entendido como menoscabo en el patrimonio; en caso contrario, tendremos daños y perjuicios, al dejar de obtener una ganancia lícita a consecuencia del entorpecimiento en la producción por culpa del trabajador; en este caso, el patrón tiene el derecho de dar por terminada la relación laboral por medio del despido y puede ejercer tanto la acción civil o penal para reclamar a este el pago de daños y perjuicios, siendo esto último una acción potestativa a favor del patrón.

Por lo que toca a que los daños se ocasionen intencionalmente, se debe dar esta conducta como elemento subjetivo de la causal de despido, consiste en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño a

una cosa material. Mario de la Cueva sentencia: "La intención de causar perjuicios es prueba de bajeza del alma" (45).

Ahora bien, los daños o perjuicios se deben ocasionar durante el desempeño o con motivo de las labores.

Finalmente, comentamos que dichos perjuicios se ocasionen en bienes, sean muebles o inmuebles, los cuales estén relacionados con el trabajo; aquí cabe señalar que no es necesario que éstos sean propiedad del patrón, pero sí es importante que los objetos dañados se encuentren relacionados con el trabajo.

4.5.- NEGLIGENCIA.

Esta causal de despido prevista en la fracción VI del artículo 47, consiste en:

"... VI.- Ocasionar el trabajador perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o por motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria y demás objetos

relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por negligencia, descuido, omisión, falta de atención o aplicación, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado.

La causal anterior, al hablar de perjuicios materiales no se refiere a la importancia de éstos, por lo que atendiendo el principio jurídico que establece *ubi lex non distinget nec nos distingiere*, el cual significa 'donde la ley no distingue, no debe distinguir el intérprete' (46), manifestamos que cualquier perjuicio material causado con la intención es suficiente para despedir a un trabajador justificadamente; en cambio, la causal en estudio exige que ese perjuicio material sea grave y que en la conducta desplegada por el agente haya negligencia, la cual sea la única causa del perjuicio ocasionado.

Las acciones u omisiones negligentes son todas las actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas de manera imprudente, improvisora o

descuidada. La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización de un acto (47).

Para incurrir en esta causal, el trabajador no necesita ocasionar el daño de forma dolosa, es decir, con malicia, pero sí con negligencia, la cual sea la única que causa el daño.

Para captar dicha negligencia, imprevisión, imprudencia o descuido que son aspectos subjetivos de la actividad del trabajador, solamente podemos hacerlo mediante una valoración de la conducta exteriorizada, que es ahí en donde se cristaliza la negligencia en el actuar o en el omitir.

4.6.- IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE.

Esta causal se encuentra contemplada en la fracción VII del mencionado artículo 47 y dice lo siguiente:

"... VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la

-

47.- Amparo Directo 5312/59.- Lázaro Oropeza Montes.- 18 de febrero 1960.- 4 votos.- Ponente: Agapito Pozo.- Volumen XXXVIII.- Sexta Epoca.- Pág. 27.

seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

Al igual que en la causal anterior, en esta existe una característica en común que es la conducta negligente, pero con la distinción que en la anterior causal se debe generar un daño grave y, en ésta solo se compromete la seguridad de las cosas o de las personas, es decir, ponerlas en peligro de que sufran alguna alteración material en caso de los bienes o alteraciones a la integridad física o provocar la muerte de las personas.

Al respecto, podemos decir que el bien jurídico tutelado por esta causal se divide en dos: el patrimonial, constituido por los bienes muebles e inmuebles de la empresa o negociación; y la integridad física y la vida de las personas; nótese que al distinguir la ley la protección, se extiende a todas las personas que en el momento del descuido o de la imprudencia se encuentren en el establecimiento, es decir, patrón, jefes, compañeros y, en general, toda persona que por las circunstancias estuvieran en el establecimiento.

El trabajador, al encuadrar en esta causal, viola las obligaciones previstas en la fracción IV del artículo 134 que le impone el deber "de ejecutar el trabajo con el cuidado y esmero apropiados"; y en el artículo 135,

fracción V de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe a los trabajadores "ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como del establecimiento o lugares en que el trabajador se desempeña".

Por lo anterior, podemos decir que no es indispensable para que se dé esta causal de despido, que se ocasionen perjuicios o daños, lesiones físicas o en algunos la privación de la vida, o un menoscabo patrimonial, sino que solamente se ponga en peligro la seguridad de los mismos, por la imprudencia o negligencia del trabajador, considerándolas como su ligereza, superficialidad o su falta de precaución y cautela en el desempeño de las labores que debe realizar.

4.7.- ACTOS INMORALES.

Esta causal la encontramos en el artículo 47, fracción VIII que establece:

"... VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

La moral que, en sentido estricto no es concerniente al orden jurídico, sino al espiritual y al respeto humano, la podemos entender como la conciencia de

la conducta y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia, o bien como el conjunto de reglas que observa el hombre en sus relaciones con Dios, con la sociedad y con él mismo.

En esta hipótesis el trabajador debe cometer actos inmorales en el establecimiento o en el lugar de trabajo; de aquí se advierten dos elementos: la comisión de actos inmorales y que sean ejecutados en el centro de trabajo.

La moral constituye un concepto cultural, con independencia de cada persona, que corresponde a la generalidad de los miembros de una sociedad determinada.

Por lo anterior, nos resulta difícil precisar un significado de lo moral, ya que la misma es una cuestión estrictamente axiológica, pero para ayudarnos en nuestro estudio, pongamos algunos ejemplos de actos inmorales; actos en contra de las buenas costumbres.

Son actos en contra de las buenas costumbres de las actividades sexuales, los escritos, imágenes, objetos o exhibiciones obscenas, lascivos, impúdicos o indecorosos. Concretamente, escribir o pintar en las paredes de los locales de trabajo, palabras y dibujos pornográficos, etc.

Ahora bien, podemos señalar que los trabajadores conforme a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 134 de la Ley Laboral, están obligados a observar las buenas costumbres (a comportarse moralmente) durante el servicio.

Por lo que toca al establecimiento o lugar de trabajo, para efectos de esta causal, debemos entender las pertenencias de la empresa en que presten los servicios.

El legislador tuvo acierto en distinguir el establecimiento del lugar de trabajo, ya que puede suceder que este último no se encuentra dentro del establecimiento, porque esto acontece en empresas que prestan sus servicios en el domicilio del cliente.

Así pues, esta causal de despido de un trabajador opera al momento de la comisión de un acto inmoral, ya sea que se cometa éste en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se presta el servicio, sin importar que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Por último, los actos inmorales y siguiendo el criterio establecido por el profesor Euquerio Guerrero, "son semejantes a las ofensas a compañeros de trabajo, ya que entendemos que la comisión de actos inmorales por un trabajador en el taller, establecimiento o lugar de trabajo

en contra de un compañero, es suficiente para que el patrón rescinda en contrato de trabajo" (48).

4.8.- REVELACION DE SECRETOS.

Esta causal contemplada en la fracción IX del citado artículo 47 indica:

"... IX.- El revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Se entiende por secreto "todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente en confianza, o por la necesidad de servicio, o aquello que siendo reservado por naturaleza llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador" (49).

La palabra revelar tiene muchas acepciones, pero en lo que interesa a nuestro estudio, encontramos que dicho concepto se refiere a publicar, describir, difundir,

48.- GUERRERO, Euquerio.- Ob. cit.- Pág.-281

49.- RUSSOMANO MOZART, Víctor.- El Empleado y el Empleador.- Ob. cit.- Pág. 373.

pregonar o divulgar, es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o de alguien.

Esta causal tiene su razón de ser en el deber de fidelidad que el trabajador debe a su patrón; asimismo lo explica la Suprema Corte de Justicia, al igual como ya lo hemos visto al hablar de la probidad, ya que la relación de trabajo está basada en la confianza mutua. Por lo tanto, al desaparecer ésta por una causa razonable y contemplada en la ley, la consecuencia tiene que ser el despido.

La esencia jurídica de esta causal está formada por dos elementos: a) revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; y b) que sea en perjuicio de la empresa.

Los secretos de fabricación abarcan las modalidades de manufactura que no son patentables, o que siéndolo, todavía no han sido patentados y van desde los más complejos conocimientos científicos y tecnológicos, hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción.

Por asuntos de carácter reservado, encontramos que son los que se refieren a cuestiones comerciales o administrativas, como los sistemas o métodos de producción, o los de venta, a las políticas laborales y, en general, a

todo lo relacionado con el patrón de que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, aunque no sean a consecuencia de su trabajo.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador tiene aparejado el derecho del patrón a despedirlo sin que incurra en responsabilidad.

Hemos observado en líneas anteriores del presente análisis que perjuicio es toda ganancia lícita que deja de percibirse. Encuadrando en una posición lógica lo dicho anteriormente, resulta que el patrón puede despedir al trabajador cuando éste da a conocer los métodos de producción, esté ligado o no al negocio y, en general, cualquier otro dato relacionado con la empresa, ocasionándole al patrón una lesión patrimonial, por tratarse de datos de los que no conviene transmitir su conocimiento.

4.9.- FALTAS INJUSTIFICADAS.

Esta causal se encuentra regulada en la fracción X consiste en lo siguiente:

"... X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta

días, sin permiso del patrón o sin causa justificada*.

Son cuatro los elementos que establece esta causal: a) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; b) Que las faltas de asistencia las tenga en un periodo de treinta días; c) Que la faltas sean sin permiso; y d) Que las faltas sean sin causa justificada.

La fracción II del artículo 135 de la Ley Laboral impone a los trabajadores la obligación de asistir al trabajo. Dicha obligación implica los deberes de entrar a la hora de inicio de labores y salir a la hora en que concluyan.

"Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada que tiene asignada." (50).

Esta cuestión de la falta de asistencia es clara cuando él trabajador no se presenta a sus labores y se trata de una jornada continua.

Ahora bien, más de tres faltas de asistencia, significa obviamente cuatro o más ausencias al trabajo, ya que no se configura esta causal de despido en los términos previstos por la Ley, toda vez que al establecerse la controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solamente se hacen valer tres faltas, siendo que la propia Ley requiere que sean más de tres faltas, es decir, ni tres, ni tres y media, sino cuatro o más.

Para realizar el cómputo de las faltas de asistencia no necesariamente deben ser continuas, sino que basta que el trabajador las cometa en un periodo de treinta días y, para hacer ese cómputo, se tiene que partir de la última falta hacia atrás, para que de esta forma se determine si dentro de ese lapso existen cuatro o más faltas.

Ahora bien, para que se configure esta causal, otro elemento de la misma es que las faltas de asistencia sean sin el permiso del patrón.

Si entendemos por permiso la autorización para hacer o decir algo, la anuencia que da el patrón al trabajador para que falte a sus labores, es la autorización por la cual deje de concurrir a las mismas.

Por último, hablaremos de que las faltas de asistencia sean 'sin causa justificada'. El mencionado artículo 135, en su fracción II, también prohíbe a los trabajadores: "Faltar a su trabajo sin causa justificada", por lo que a contrario sensu, si existe una causa justificada, los trabajadores están facultados para faltar a sus labores.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia ha señalado que una falta justificada debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él en lo personal le impida concurrir a su labor a que lo obliga su contrato de trabajo.

4.10.- DESOBEDIENCIA AL PATRON.

En la fracción XI del artículo 47 se contempla como causa de despido:

"... **XI.-** El desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

De lo anterior surge una relación que se establece al otorgar al sujeto que recibe el servicio, un

derecho subjetivo de mando que se manifiesta en la facultad que tiene de impartir órdenes en relación con la materia eficiencia, lugar y tiempo en que se debe prestar la actividad laboral, y al imponer a quien lo presta un deber jurídico de obediencia, el cual radica en la obligación que tiene el individuo que presta el servicio, de desarrollar su actividad laboral conforme a las órdenes recibidas, siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

Por trabajo contratado entendemos que son las obligaciones pactadas para el desempeño del trabajo asignado.

Esta causal de desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el preciso momento, ya que no siempre se necesita que se esté ordenando reiteradamente a un trabajador lo que debe hacer como consecuencia de su trabajo.

Por lo que corresponde a la desobediencia al patrón o representante, aquí nos encontramos con una conjunción disyuntiva "o", que indica que la obediencia por parte del trabajador se debe tanto al patrón como a sus representantes.

En los términos del artículo 11 de la Ley en el cual se establece que "los directores, administradores,

gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón..."

Finalmente, por lo que toca a la causa justificada, observamos que el trabajador debe obedecer las órdenes recibidas del patrón o de sus representantes, pero hay que aceptar que no toda orden conduce a la obligación de ser obedecida.

Como excepción a la idea del "deber de obediencia", la encontramos en lo que se refiere a los riesgos de trabajo. De lo que se deduce que el trabajador queda exento de cumplir con la obligación de obedecer si no cuenta con los elementos e instrumentos que le brindan protección a la salud y a su vida.

Otra excepción la encontramos en el estado físico del trabajador, que le impida cumplir la orden en el momento mismo de recibirla.

A este respecto, el profesor Euquerio Guerrero comenta: "La justificación de la desobediencia debe ser totalmente razonable, ya que de otro modo se abriría la puerta a una serie de subterfugios o pretextos para romper

la disciplina en el centro de trabajo y desquiciar a cualquier empresa" (51).

4.11.- NEGATIVA DE ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

Esta causal se encuentra prevista en la fracción XII y establece:

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

Los patrones o sus representantes, los sindicatos titulares de los contratos colectivos, los trabajadores, las comisiones respectivas, los encargados de seguridad y los supervisores de las empresas, en su caso, están obligados a cuidar la estricta observancia de las medidas de seguridad e higiene.

En este orden de ideas, tenemos que el despido opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias para asegurar la

salud, la integridad física y la vida de todas las personas que pudieran resultar afectadas, sean o no trabajadores, que se encuentren en el centro de trabajo.

En razón de lo anterior, la negativa de adoptar las medidas de seguridad e higiene constituye, en el fondo, una causal de despido por desobediencia a una orden relativa al trabajo que se tiene que desempeñar.

4.12.- CONCURRIR AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE.

La fracción XIII del artículo 47 establece como causal de despido:

"... 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".

La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona por efecto de la bebida alcohólica ingerida y, por lo tanto, tiene perturbados sus sentidos. La Corte, al

ocuparse de este tema, señala que no es causal de despido el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad.

De aquí resulta que la ley castiga la embriaguez, por las consecuencias que de ella pueden surgir, ya que es indudable que se presenta una peligrosidad en todos los sentidos, ya que implica una disminución importante en las facultades de un individuo.

Por ser la ebriedad un aspecto notorio y por la dificultad de probarlo a la distancia del tiempo, ésta no necesariamente debe ser demostrada por medio de un examen médico, ya que es un hecho evidente, en virtud de que el simple estado físico de la persona demuestra si ingirió o no bebidas embriagantes, ya que el mismo no le permitiría desarrollar sus actividades laborales de manera adecuada.

Ahora bien, por lo que se refiere a las drogas enervantes, diremos que dichas drogas (estupefacientes o psicotrópicos) consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal, de efectos estimulantes, deprimentes o soporíferos, que tienen como función alterar el sistema nervioso (52), y al consumirlos se está bajo su influencia y produciéndose efectos soporíferos.

Por último, la finalidad de esta causal de despido, tiene por objeto no perjudicar al trabajador, sino evitar que ocurran accidentes que pongan en peligro la vida de éste y la de sus compañeros de trabajo.

4.13.- SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR PENA DE PRISION.

De acuerdo a la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es causal de despido sin responsabilidad para el patrón:

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

Comenta el maestro Eduardo Pallares que sentencia "es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones materia de juicio" (53). Por lo que una sentencia es aquel acto jurisdiccional y procesal, culminatorio de un juicio.

Esta sentencia puede ser impugnada por quien considere que la misma le causa un agravio y quien está en aptitud de interponer los recursos consignados en las leyes. Una vez agotados estos medios, la sentencia confirmada, revocada o modificada no puede ser objeto ya de impugnación alguna por convertirse en la verdad legal.

La ley, al hablar de sentencia ejecutoriada en la cual se imponga una pena de prisión al trabajador, obviamente se refiere a una sentencia de carácter penal, ya que solamente en esta materia se puede imponer como pena la privación de la libertad.

Ahora bien, si la sentencia es condenatoria, desaparecen los efectos de la relación de trabajo, ya que dicha sentencia impone al trabajador una pena de prisión que le impide el cumplimiento de las actividades de la relación laboral y es aquí donde precisamente estamos en la hipótesis a estudio; ahora bien, si la sentencia es condenatoria pero es purgada en la calle, es decir, es una condena condicional o un tratamiento en libertad, esto no impide al trabajador que se presente nuevamente a su centro de labores y por lo cual, es este caso no operaría como causal de despido.

Finalmente, diremos que, para que una sentencia abra el camino al despido sin responsabilidad alguna para

el patrón, es necesario que cause ejecutoria y que imponga al trabajador una pena privativa de libertad, que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4.14.- CAUSAS ANALOGAS.

Esta causal de despido se encuentra prevista por la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral, que establece:

"... **XV.-** Las análogas a las establecidas en incisos anteriores, que sean de tal manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Esta hipótesis surge ante la imposibilidad del legislador de prever todos aquellos acontecimientos que se pudieran producir y que a su vez constituyan una causal de despido.

Con esto se deja a la mano la posibilidad de que los patrones argumenten causas que a su entender son igualmente graves que todas las anteriormente citadas. De esta forma, si el patrón hace valer varias causales de despido en un juicio, basta que compruebe una de ellas para considerarse que el mismo fue justificado, toda vez que la Suprema Corte ha resuelto:

"RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO SON ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA.- Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás".

Amparo directo 2782/70.- Marcos López Cabrera.- Unanimidad de 4 votos.- Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Volumen 40.- Pág. 15.

Al contrario de las demás causales de despido citadas anteriormente, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que con esto no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

Podemos concluir este capítulo diciendo que todas las causales de despido analizadas son resultado de actos reflejados en una conducta (acción u omisión) exteriorizada por el trabajador, misma que puede tener o no fines delictivos o provocar el menoscabo del patrimonio de una persona (patrón) y, como consecuencia de dicha conducta, diremos que cuando el patrón ejercita su derecho de despedir al trabajador, lo hace de una forma legalmente justificada y sin incurrir en responsabilidad alguna.

CAPITULO QUINTO
CAUSAS DE CESE DE LA RELACION DE TRABAJO
EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DEL APARTADO
"B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de iniciar el presente capítulo nos permitimos hacer una aclaración referente al título del mismo, toda vez que se utiliza el vocablo *despido* para dar por terminada una relación de trabajo tutelada por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional y *cese* por lo que toca a la relación laboral que existe entre un trabajador y el Estado.

Una vez aclarado lo referente al título del capítulo, analizaremos cada una de las causas de cese de un trabajador, sin que los titulares de las dependencias burocráticas incurra en responsabilidad alguna, mismas que se encuentran previstas por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5.1.- RENUNCIA, ABANDONO.

Esta causal de cese se encuentra prevista en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la cual dice lo siguiente:

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

Por lo que toca a la figura de la renuncia, consideramos que no se requiere de explicación alguna, ya que en realidad no debería ser considerada como causal de cese, sino simplemente una terminación voluntaria por parte del trabajador de la relación laboral que lo une con el Estado.

La prestación del servicio no es obligatorio, sino que se trata de un acto de voluntad del trabajador, en consecuencia, si por algún motivo de carácter personal, el trabajador deja de tener la voluntad de trabajar para el Estado, puede renunciar al puesto.

De lo anterior se desprende que la renuncia es la dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino

ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función (54)

Otro caso es una especie de renuncia tácita: el abandono del empleo o el abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que pongan en peligro esos bienes o cause la suspensión o deficiencia de un servicio.

Esta causal es muy amplia y debe estudiarse con cuidado, considerando que el empleado público no puede abandonar su empleo, es decir retirarse indefinidamente, sin que se le haya dado un permiso o aceptado su renuncia.

En este sentido, nos parece oportuno hacer mención que el abandono y la falta son figuras distintas, toda vez que el primero se presenta cuando el empleado, ya estando desarrollando sus funciones en la dependencia, deja de realizarlas y se retira del lugar de trabajo sin causa justa; en cambio, la segunda surge por la inasistencia de dicho empleado al lugar en donde debe prestar sus servicios.

54.- Cfr. CANTON MOLLER Miguel.- Derecho del Trabajo Burocrático.- Pac, S.A. de C.V..- México 1991.- Pág. 132.

Toda vez que a falta de disposición legal que defina lo que debe entenderse por abandono de empleo, no se debe aceptar el criterio del factor tiempo como indicador de la existencia o inexistencia de un abandono, y para poder precisarlo como causal de cese, es indispensable atender a la naturaleza de las funciones encomendadas a ese empleado público, toda vez que la causal a comento no atiende a la ausencia física de una persona, sino al factor perjuicio que se causa al servicio con la inasistencia del trabajador, sin considerar el tiempo del abandono.

5.2.- CONCLUSION DEL TERMINO O DE LA OBRA.

La fracción II del artículo 46 señala que es causal de cese:

"... II.- Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación".

Cuando se trata de personal designado para obra especial o por tiempo determinado, al concluirse aquella o fenecer el plazo, en forma automática termina la relación laboral, pero aquí cabe la excepción para el caso del contrato a tiempo fijo, el cual tendrá la aplicación supletoria del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el contrato se prolongará mientras exista la materia de trabajo.

Referente a este inciso, no encontramos una razón lógica y jurídica para que sea considerada como causal de cese propiamente dicha, toda vez que el empleado no realiza una conducta ajena o incorrecta, sino que se dedica a un trabajo encomendado o contratado por el propio Estado, por lo que se debería contemplar como una terminación natural de la relación de trabajo.

5.3.- MUERTE DEL TRABAJADOR.

Prevista por la fracción III de citado artículo 46, indica:

"... III.- Por muerte del trabajador".

Esta es también una causa de cese, toda vez que para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3 señala que "trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Una de las características del servicio es que el mismo es personal y, al no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir la relación laboral con el Estado, ya que la prestación del servicio es

de carácter personalísimo, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

5.4.- INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR.

La fracción IV del artículo 46 contempla como causa de cese:

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

Por lo que se refiere a esta causal, la misma surge por la incapacidad permanente del trabajador, ya sea física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

Cuando un trabajador o empleado público está incapacitado física o mentalmente para prestar sus servicios, los cuales deben ser de manera personal, la relación laboral que tiene con el Estado desaparece, toda vez que al estar el trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo, por estar afectada su integridad física o su salud mental.

Una vez comentadas las primeras cuatro fracciones del artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B"

del artículo 123 Constitucional, consideramos que con excepción de la fracción I (Renuncia o Abandono), que es una disolución unilateral lisa y llana de la relación de trabajo, las otras tres no deberían considerarse como causales de cese, sino más bien como causas de terminación de la relación laboral que tiene un empleado con el Estado, al presentarse por voluntad de las partes o por causas ajenas a ellas.

Ya que en las fracciones II, III y IV de dicho artículo, la conducta del trabajador no está formada, o no va encaminada con el elemento de intencionalidad, como pudiera ocurrir en el caso de la fracción I, al manifestar el empleado su deseo de renunciar a la actividad desempeñada hasta ese momento o como realmente se manifiesta la intencionalidad de la conducta del trabajador en los diez incisos previstos en la fracción V del artículo 46, toda vez que para que dichas hipótesis operen como causales de cese, es elemento indispensable que el trabajador las realice con toda intención, la cual puede entenderse como el obrar dolosamente por parte del trabajador que, aún conociendo el resultado que puede obtener con motivo de su conducta, quiera y acepte las consecuencias de la misma, ya que da origen al cese sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas.

Por último, diremos que los efectos del nombramiento de un trabajador fuera de estas primeras cuatro fracciones en las cuales la relación de trabajo desaparece de manera forzosa, el cese hecho valer de forma unilateral por parte del titular de la dependencia burocrática no opera, ya que éste tiene la obligación de someter el caso a la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de alguna o algunas de las causales contempladas en la fracción V del artículo 46, las cuales comenzaremos a analizar en el siguiente inciso.

5.5.- RESOLUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En este inciso nos referiremos a la procedencia de cese de un trabajador por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que a su vez se integra por diez hipótesis que están previstas por la fracción V del artículo 46 de la Legislación Federal Burocrática, que dice:

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

Estas diez hipótesis operarán como causa de cese de un trabajador cuando el titular de la dependencia burocrática hubiera demostrado que la conducta desplegada por el primero encuadre en las mismas, ya que los titulares no pueden, de manera unilateral, dar por disueltos los efectos de un nombramiento, sin que se reciba previamente la resolución discrecional de ese Tribunal, el cual deberá resolver si procede o no la acción de cese interpuesta.

Asimismo, en los casos en que el Tribunal conceda la autorización para cesar a un trabajador, lo hace en el sentido de que éste sea separado de su empleo y no únicamente de la adscripción que en ese momento tenga señalada.

Por lo anterior, daremos entrada al estudio de cada una de las hipótesis de cese contempladas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

5.5.1.- FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ O ACTOS DE VIOLENCIA.

Esta hipótesis se encuentra contemplada en el inciso a) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual establece:

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

Un trabajador incurre en faltas de probidad u honradez en todos aquellos casos en que no procede rectamente en las funciones que le están encomendadas, con una mengua de rectitud y ánimo de hombría de bien y que lo llevará siempre a que se aparte de sus obligaciones y proceda en contra de las mismas, dando como resultado dejar de hacer lo que tenía encomendado o haciéndolo en contra, por lo que para que opere el cese no es requisito indispensable que con su conducta se tenga que obtener de manera forzosa un lucro indebido para incurrir en esas faltas.

Si el vocablo probidad significa bondad, rectitud de ánimo y honradez en el actuar, por tal motivo, no puede haber ninguna de esas cualidades en un empleado que, aún conociendo la existencia de una práctica que está lesionando los intereses de la dependencia en donde presta sus servicios y que además, tiene por razón de su puesto de hacerlo del conocimiento de sus superiores jerárquicos, no

lo hace, incurre de esta forma en una falta de probidad que da origen al cese de dicho trabajador.

De igual forma, cuando un trabajador incurre en actos de violencia, amagos, injurias, etc., en contra de sus jefes, compañeros o familiares de unos u otros, son también motivos de cese justificado.

Finalmente, haremos mención de que tanto las faltas de probidad u honradez, como los actos de violencia en los que se pudieran comprender tanto injurias o malos tratamientos, para que opere el cese deben ocurrir ya sea dentro o fuera de las horas en que se presta el servicio, ya que el empleado debe observar una buena conducta hacia sus compañeros de trabajo en todo momento, toda vez que por medio de esa conducta se podría reflejar la imagen y desempeño con que realiza sus actividades en la dependencia en donde presta sus servicios.

5.5.2.- FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS.

En esta causal de cese contemplada en el inciso b) de la fracción V del artículo 46, se establece:

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

Las repetidas faltas al trabajo sin un motivo justificado, son causa de cese de los trabajadores al servicio del Estado, ya que de esta forma no cumplen con su obligación fundamental de estar a disposición efectiva de la dependencia donde prestan sus servicios en los días de labores.

Por lo que respecta a este tema, nos damos cuenta que, a diferencia de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo sobre esta causal en la que el trabajador debe tener más de tres faltas injustificadas en un plazo de treinta días, no es contemplado por la Legislación Burocrática, ya que la misma, únicamente se refiere a más de tres faltas consecutivas.

No debe entenderse parcial y limitativamente el aspecto de la inasistencia a las labores, sino conjuntamente al resultado de éstas en relación con las actividades encomendadas a los empleados públicos y, por lógica, al funcionamiento de la dependencia burocrática respectiva, señalando que dichas faltas se pueden considerar como consecuencias del abandono del trabajo.

Por otro lado, no es el Estado patrón el que debe exigir al empleado que justifique sus faltas repetidas a sus labores, sino que es él quien debe justificarlas ante el titular de la dependencia en donde presta sus servicios,

y es aquí de donde se desprende que no existe obligación para este último de levantar actas administrativas para hacer constar las indicadas faltas, toda vez que la tarjeta de asistencia sirve como prueba idónea para acreditar las faltas en que incurrió el trabajador.

5.5.3.- DESTRUCCION INTENCIONAL DE MATERIAL Y OBJETOS DE TRABAJO.

Esta causal de cese se establece en el inciso c) de la fracción V que a la letra dice:

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

Por lo que se refiere a esta hipótesis, consideramos que es muy sencilla de entender, ya que para que opere la causal de cese es necesario que se causen daños o destruyan los elementos que se proporcionan al trabajador para la realización del trabajo o que se destruyan o deterioren los edificios, obras o materias primas, ya que es claro que este tipo de conductas hacen imposible la continuación de la relación laboral y por su propia naturaleza tienen como resultado que el cese sea justificado.

Aquí cabe señalar que, para que opere el cese motivado en esta causal, es condición indispensable que la conducta del trabajador esté conformada por el elemento de intencionalidad, es decir, que el hecho sea realizado con dolo.

5.5.4.- COMISION DE ACTOS INMORALES DURANTE EL TRABAJO.

El inciso d) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, señala:

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

Por cuanto se refiere a dejar sin efectos el nombramiento de un trabajador por cometer éste actos inmorales, el criterio del jefe puede ser distinto al del trabajador respecto a lo que es inmoral, y también pueden diferir de uno u otro el del Tribunal.

La verdad es que existe un concepto general vigente en una época y lugar para calificar la inmoralidad, dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuando ya no lo es.

Por lo anterior, diremos que al igual que en el inciso anterior, esta causal está condicionada a que los actos que en un momento dado pueden ser considerados inmorales, deben ser realizados durante la prestación del servicio.

5.5.5.- REVELACION DE SECRETOS.

La Ley señala como motivo de cese:

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

Esta disposición es muy similar a la contenida en la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a la violación del secreto de los asuntos de que tuviere conocimiento el empleado con motivo de su trabajo y que deberían permanecer en reserva.

Si bien en la Ley citada se trata de cubrir el secreto industrial o semejante, en el caso de los servidores del Estado es tal vez más grave, pues una indiscreción podría ocasionar problemas graves o, en su caso, perjuicios irreparables, toda vez que la actividad de la dependencia tienen como fin primordial el interés y servicio público, a diferencia de lo que tutela la Ley

anteriormente señalada, respecto a los intereses de un patrón.

5.5.- COMPROMETER POR IMPRUDENCIA LA SEGURIDAD DEL LUGAR DE TRABAJO O DE LAS PERSONAS QUE AHI SE ENCUENTREN.

En el inciso f) de la fracción V del artículo 46 se contempla también como causa de cese:

"... 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 encuentran".

El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo.

No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio o que se lesione o muera una persona, sino que solamente basta que exista el peligro para que ocurra alguno o ambos sucesos.

La causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino más bien subjetiva, ya que lo que interesa es precisar la actitud y comportamiento del trabajador en

el desarrollo de las actividades encomendadas para así observar las condiciones y determinar si las lleva al cabo con empeño y precaución, sin desestimar que aún cuando los intereses que proteja no sean los propios, pero sí se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por lógica y conveniencia, el empleado está obligado a cuidar y sostener.

5.5.7.- DESOBEDIENCIA REITERADA E INJUSTIFICADA DE ORDENES SUPERIORES.

La fracción V, en su inciso b) señala de igual forma como causa de cese la siguiente:

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

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes y órdenes que le establezca el titular de la dependencia burocrática a la cual este adscrito, lo que implica acatar dichas órdenes siempre y cuando lo ordenado esté relacionado con las actividades que desempeña la dependencia.

Para que se pueda considerar la desobediencia a que se refiere la hipótesis en comento, es preciso que esa

conducta vaya acompañada de varios actos de esa naturaleza, es decir, de la repetición, del afán evidenciado de no sujetarse a la autoridad de su superior y si esto no sucede así, estamos ante la imposibilidad de calificar la otra condición exigida por este inciso en cuanto a que la desobediencia sea justificada o no.

Ahora bien, el hecho de que un empleado público haya dejado de obedecer en una ocasión las órdenes recibidas de sus superiores, no constituye una desobediencia sistemática e injustificada, toda vez que ese calificativo de "sistemática" implica repetición o hábito de hacerlo.

Por último, a fin de que se acredite que un trabajador desobedeció las órdenes de sus superiores, se debe precisar los desacatos en que incurrió, en relación con las instrucciones que se le impartieron.

5.5.8.- CONCURRIR AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO EL INFLUJO DE DROGAS O ENERVANTES.

La Legislación Federal Burocrática también señala como causa de cese:

"... h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la

influencia de algún narcótico o droga enervante*.

El empleado público debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar, un trabajador que concurre en estado de ebriedad o drogado no está en aptitudes de laborar ya que además corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo.

Para que surta efectos la hipótesis a estudio no es necesario que el trabajador sea declarado médicamente ebrio o drogadicto, ya que la habitualidad a que se refiere este inciso, se refiere no a la afición del empleado a las bebidas embriagantes o drogas enervantes, sino a la frecuencia con que concurre a su trabajo en esas condiciones y que implica a su vez una falta de respeto a sus jefes, a los centros de trabajo y a público en general que se dirige a las dependencias gubernamentales.

Por lo que respecta a este tema, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha sido muy claro al referirse categóricamente a:

***EMBRIAGUEZ HABITUAL.**- Es causa de cese el que el trabajador se presente frecuentemente a sus labores en completo estado de ebriedad*.

Laudo Exp. No. 554/948.- Secretario de
Agricultura vs. Daniel Zanabria Rodríguez.

**5.5.9.- FALTA COMPROBADA DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO.**

Esta causal de cese se encuentra contemplada en
la fracción V del artículo 46 en su inciso i), que dice:

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

Esta causal de cese opera cuando el empleado
público incumple con alguna o algunas de las condiciones
generales de trabajo, mismas que son fijadas por el titular
de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión
del sindicato correspondiente.

La violación de estas condiciones generales de
trabajo que llevan como resultado el cese de un trabajador,
se pueden presentar en lo referente a la intensidad y
calidad del trabajo, a no adoptar las medidas para prevenir
la realización de riesgos profesionales, incumplir las
disposiciones disciplinarias, etc.

Por otro lado, encontramos que en este inciso están contempladas situaciones distintas a las que enumera específicamente la Ley, pero que de todos modos son de tal gravedad que ameritan el cese del empleado que de manera dolosa no las cumplió.

5.5.10.- POR PRISION QUE SEA RESULTADO DE UNA SENTENCIA EJECUTORIA.

La última causal de cese que se contempla en la fracción V del artículo 46, inciso j), que establece:

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

Por lo que hace a este tema, diremos que procede el cese sin responsabilidad para el Estado cuando se ha dictado en contra del trabajador una sentencia condenatoria, en los términos que previene el inciso en estudio, sin que valga la argumentación del empleado en el sentido de que se le concedió algún beneficio previsto en la legislación penal, pues ésta no es sino una forma de extinguir la condena o de cumplir la sentencia, sujeta de determinadas modalidades, por lo que se deben considerar estas situaciones para los efectos del cese, como si el trabajador estuviera privado de su libertad.

De lo anteriormente señalado, creemos que el buen juicio debe imperar para no aplicar con rigor excesivo ni tampoco con disimulo el inciso que comentamos.

CAPITULO SEXTO
EL DESPIDO Y CESE EN LAS
LEGISLACIONES LABORALES VIGENTES.

6.1.- EL DESPIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales señaladas en el artículo 47 de la ley laboral, el patrón tiene derecho a rescindirle sin responsabilidad alguna la relación de trabajo que los une, separándolo inmediata y justificadamente del puesto que desempeña.

De lo anterior entendemos que en el momento en que el trabajador encuadra su conducta en alguna de las causales previstas en el artículo anterior, el patrón tiene que manifestarle su voluntad de rescindir la relación, mediante el respectivo aviso de despido dentro del término legal de 30 días a partir de que tuvo conocimiento del hecho, ya que si no lo hace se presume que dicha voluntad nunca fue exteriorizada y, por lo tanto, la relación de trabajo continúa, lo que demuestra que el acto de despido es la esencia misma del concepto de rescisión.

Siendo el despido un acto jurídico, éste tiene que ser realizado siguiendo una serie de pasos previstos en

la Ley, para poder ser considerado justificado, los cuales son los siguientes:

El patrón, al rescindir en forma unilateral la relación individual de trabajo, a través del despido justificado por cualquiera de las causales analizadas en el capítulo cuarto del presente estudio, deberá avisarle por escrito al trabajador de la causa o causas que originaron tal acto y la fecha en que estos sucedieron. (Ver Anexo 1)

La importancia de este aviso radica en el hecho de que exista una constancia cierta del despido, que permita conocer al trabajador los motivos que aduce el patrón para justificar tal acto y preparar las pruebas necesarias para demostrar su acción en juicio.

En el caso de que el trabajador se negará a recibir dicho escrito, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio que tuviere registrado y solicitando su notificación al trabajador. (Ver Anexo 2)

La falta de este aviso tanto al trabajador como a la Junta respectiva, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En la reforma procesal de 1980 se establece el Capítulo de "Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios", en los que se requiere la intervención de la Junta por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

De acuerdo al artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma, señalando expresamente que la diligencia a efectuarse será la notificación al trabajador del aviso de despido, por lo que la Junta acordará dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado, indicando día y hora para llevar a cabo la diligencia. (Ver Anexo 3)

En esa virtud, en el artículo 991 de la misma ley se establece:

"ARTICULO 991.- En los casos previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de los 5 días

siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Finalmente, observamos que la Ley Federal del Trabajo contempla al despido como un acto ejercitado por el patrón, de carácter unilateral y potestativo, que es utilizado con el fin de rescindir la relación de carácter laboral que lo une con sus trabajadores, cuando éstos dan motivo a dicho acto al realizar conductas ajenas e incorrectas al buen comportamiento en el momento de prestar sus servicios y, en algunos casos, fuera del horario de trabajo establecidos en la propia ley, y para que dicho acto sea considerado como un despido justificado, debe seguir previamente los lineamientos establecidos en las normas legales.

6.2.- EL CESE EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El Estado como persona jurídica colectiva necesita la colaboración de la persona física para que realice en forma particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir con las obligaciones que le corresponden.

La estabilidad laboral es una figura muy importante en el contexto de los derechos. La terminación de la relación de trabajo que une a la persona con el Estado solo puede responder a consideraciones objetivas previamente contempladas en la norma, de tal suerte que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna que:

"Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa..."

Ahora bien, el aspecto que constituye verdaderamente un privilegio para los servidores públicos, es el contenido en la fracción V del citado artículo, toda vez que la misma consiste en que para que los trabajadores puedan ser cesados del empleo, alegando el titular de la dependencia una causa imputable a ellos, el primero tiene obligación de someter previamente el conflicto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste a su vez dicte resolución aprobando o desaprobando el cese, situación que no ocurre cuando la causa del mismo fue por alguna de las primeras cuatro fracciones del numeral en comento, en las cuales la relación forzosamente desaparece.

Es requisito formal que el superior jerárquico de la oficina donde presta sus servicios el trabajador, levante un acta administrativa en la que se asienten los

hechos que se le imputan y se consideran suficientes para que opere el cese de los efectos del nombramiento. (Ver Anexo 4)

Si del procedimiento ante el Tribunal resulta que el cese fue sin causa justificada, el Titular de la dependencia estará obligado a reinstalar al empleado y pagarle los salarios vencidos que correspondan, en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente.

A este respecto nos parece oportuno comentar que no es el titular de la dependencia (persona física) quien paga los salarios vencidos, o sea dar la cantidad que corresponda de su propio patrimonio, sino que es el Estado el que debe subsanar dichos pagos, toda vez que los titulares de las dependencias burocráticas deben ser considerados representantes del patrón (Estado) , tal y como se encuentra contemplada dicha figura en la legislación laboral en general, toda vez que es el Estado el único patrón de los trabajadores que le prestan sus servicios y no los titulares de dichas dependencias.

A contrario sensu, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enuncia las causas que dan origen al despido, similares a las consignadas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Burocrática, las cuales puede hacer valer el

patrón de manera unilateral, sin que para ello requiera autorización por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al incurrir un empleado público en una de las causales de cese contenidas en la Ley Burocrática, el titular de alguna dependencia tiene las opciones siguientes:

Puede ordenar la remoción del empleado a otra oficina, preferentemente en la misma dependencia en donde continuará devengando su salario hasta en tanto la autoridad jurisdiccional resuelva el conflicto en definitiva.

La otra opción consiste en suspender los efectos del nombramiento del trabajador si el sindicato respectivo está de acuerdo con ello; pero aún sin el consentimiento de este último, siempre y cuando se trate de las causales de cese referentes a incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros, o en contra de los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio; por faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; por revelar asuntos secretos o reservados; y, por concurrir habitualmente al trabajo en estado de

ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; las cuales son consideradas como graves, el titular de la dependencia podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento principal del que resultará la procedencia o improcedencia del cese.

En caso de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva su procedencia, el trabajador cesado no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Este juicio previo al cese, que jurídicamente constituye una forma de garantizar la inamovilidad del trabajador que presta sus servicios al Estado, en realidad se reduce a un adorno legal, toda vez que ese derecho es violado frecuentemente por los titulares de las dependencias.

Consideramos importante hacer notar que dentro del trabajo en general se dan, en forma paralela, causas de rescisión de la relación laboral, por un lado sin responsabilidad para el patrón (despido) y, por el otro, para el trabajador (retiro) en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente. En cambio, para el trabajador burocrático únicamente se contemplan causales

de cese sin responsabilidad para los titulares de las dependencias (artículo 46 de la Ley Burocrática).

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en este supuesto, toda vez que considera impropio que los titulares de las dependencias tengan facultades para rescindir la relación jurídica de trabajo sin responsabilidad alguna, en tanto que los trabajadores a su servicio se hallan desprovistos de esas prerrogativas:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESCISION DE LA RELACION JURIDICA DE LOS. PUEDEN INTENTARLA LOS TRABAJADORES.- En virtud de que resulta antijurídico aceptar que solo una de las partes tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual, aún cuando en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se encuentren previstas las causas por las que éstos pueden promover la rescisión de la relación jurídica establecida entre ellos y el Estado, tal omisión debe subsanarse con lo dispuesto por el artículo 125-A de la Ley Federal del Trabajo (artículo 51 de la Ley vigente), mismo que es aplicable supletoriamente conforme el artículo 11 del

ordenamiento legal citado en primer término y establece las causas por las que un trabajador al servicio del Estado puede demandar la rescisión de la relación jurídica que tiene establecida con el titular de una dependencia, fundándose en alguna de dichas causas".

Ejecutoria: Informe de 1968.- 4ª Sala.- Pág. 38.- Amparo Directo 10258/66.- Delfina Guzmán Lazo.- Resuelto 17 de enero de 1968.

Por último, diremos que el cese no puede ser considerado como una forma de rescisión de una relación laboral doctrinalmente hablando, toda vez que la figura de la rescisión ha sido definida como la disolución de una relación de trabajo, hecha valer por uno de los sujetos que la integran, cuando el otro incumple de forma grave con sus obligaciones.

En este caso, observamos que el cese opera cuando el que incumple con sus obligaciones es el trabajador, aunque la Corte de alguna forma de la pauta para que ese empleado intente la acción de rescindir la relación que lo une con el Estado.

6.3. - LA CONFUSION EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO ENTRE LAS FIGURAS DE TERMINACION Y CESE DE LA RELACION DE TRABAJO.

En este análisis se pretende hacer notar la confusión o la mala aplicación de la figura de la terminación que se observa en la Ley Burocrática, en lo referente al cese que da por concluidos los efectos del nombramiento hecho a favor de un empleado público, aplicado a las cuatro primeras fracciones de su artículo 46.

En primer lugar, diremos que la figura de la terminación en materia laboral es aquella "disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hacen imposible su continuación" (55).

En tanto que el cese se presenta en una forma más congruente cuando el trabajador encuadra su conducta en alguno de los diez incisos de la fracción V del ordenamiento legal citado anteriormente, incumpliendo o violando de esta forma las obligaciones pactadas y de forma grave, que impiden la continuación del nombramiento.

La confusión a que hacemos mención se observa claramente en las cuatro fracciones iniciales del artículo 46, considerando que en el caso de la fracción I que se refiere a la renuncia y el abandono, la primera es una manifestación de la voluntad del trabajador, de la que se desprende la conclusión de la relación de trabajo que lo une con el Estado, lo que se debe entender como una causa de terminación y no de cese.

En cuanto al abandono del empleo, la Ley Burocrática tiene razón en considerarlo como causa de cese, toda vez que el mismo es resultado de una falta de probidad u honradez, que se configura cuando el trabajador, al estar trabajando, se retira del lugar donde presta sus servicios sin previo aviso o permiso y, sin causa justificada.

Por lo que toca a las fracciones II, III y IV del mencionado numeral, que se refieren a la conclusión del término o de la obra, muerte del trabajador y por incapacidad permanente, física o mental del empleado que impida el desempeño de las labores. Se observa de manera por demás clara que son causas de terminación de una relación laboral, ya sea del trabajo general o del trabajo burocrático, toda vez que las mismas se presentan u ocurren sin que intervenga la voluntad del empleado o del titular de la dependencia, por lo que no pueden ser consideradas como causales de cese. Para que se presente éste, al igual

que en la figura del despido, es elemento indispensable que exista una conducta intencional o dolosa, lo que solamente se presenta por medio de la exteriorización de la voluntad de la persona y que es contraria a las obligaciones que emanan del nombramiento respectivo y, por consiguiente a las establecidas en la Ley, por lo que en este caso deberán suprimirse dichas fracciones y aplicarse supletoriamente lo establecido por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, tomando en consideración que la fracción V del artículo 46 de la legislación burocrática contempla como causas de cese los mismos supuestos previstos por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que debe aplicarse de manera supletoria dicho precepto en el caso de los trabajadores al servicio del Estado.

Finalmente, determinamos que el procedimiento que tienen que realizar los titulares de las dependencias burocráticas para hacer valer el cese de un empleado público, tendría que ser igual al que se sujeta un patrón al momento de despedir a un trabajador, ya que el mismo nos parece más ágil y eficaz. Aunado a que en alguno de los casos, un empleado público al encuadra su conducta en las causales de cese no previstas como graves, son removidos a oficinas distintas, realizando en ocasiones las mismas

actividades y devengando un salario mientras se resuelve en definitiva la procedencia o improcedencia del cese respectivo, lo que se considera erróneo, en virtud de que el motivo que dio origen a ese procedimiento, fue precisamente una conducta indebida desplegada por dicho empleado, acción que va en contra de lo establecido en la propia norma jurídica; circunstancia que no ocurre en el caso de los trabajadores amparados por el apartado "A." del artículo 123 Constitucional, quienes al ver transgredidos sus derechos, someten sus conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

Una vez que hemos tratado de dar un panorama de los elementos que deben reunir las figuras de despido y cese, como formas de disolver una relación de carácter laboral y que se han analizado cada una de las hipótesis previstas en las legislaciones reguladoras del derecho del trabajo, observamos que a nuestro criterio no tiene razón de ser el que existan dos ordenamientos que reglamenten la figura jurídica que da por concluida la relación patrón-trabajador, independientemente de que tengan distinta denominación.

Por otro lado, consideramos necesaria la existencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que dicho ordenamiento recurre en demasía a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, consideramos que la relación que existe entre una persona que presta sus servicios al Estado y la que se presenta entre particulares son similares, toda vez que en ambas se da la importante figura de la subordinación, la cual se refleja en el derecho de mando que tiene el Estado, hecho valer a través de los titulares de las dependencias, y el deber de obediencia por lo que toca al trabajador o empleado público.

Lo que pretendimos destacar en el presente análisis fué dar un elemento más que fundamente la ineficacia y ambigüedad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a través del estudio de una figura contemplada en dos legislaciones, por lo que se propone que sólo exista la Ley Federal del Trabajo y que en ésta se agregue un capítulo o apartado en donde se contemplen los derechos que por la naturaleza del servicio sean aplicables a los empleados burocráticos; aplicándoles la demás disposiciones que regulan al trabajo en general, toda vez que la actividad subordinada que realiza una persona, ya sea para el Estado o para un particular, siempre ha sido y seguirá siendo denominada como trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las figuras de despido y cese contempladas en las Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional (Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado) surgen como consecuencia o resultado de la realización, por parte del trabajador o empleado público, de una o varias conductas graves que las normas establecen como causas generadores de tales supuestos, sin que el patrón o Estado contraigan responsabilidad alguna.

SEGUNDA: El cese y el despido son acciones que van en contra de la estabilidad e inamovilidad en el trabajo y el derecho al mismo, sin embargo las consideramos como situaciones benéficas cuando los mismos son realizados en forma justificada, ya que se previenen consecuencias aún mayores que pueden aparecer durante la vida de la relación de trabajo, a tal grado que hagan imposible la continuación de la misma.

TERCERA: Después de haber analizado cada una de las causases de despido y cese que regulan ambas leyes laborales vigentes, observamos que los elementos que integran la mayoría de las hipótesis que conforman dichas

figuras, son iguales, por lo que se considera necesario que se estén contemplando en las dos legislaciones.

CUARTA: Por lo establecido en las fracciones II, III Y IV del artículo 46 de la Legislación Federal Burocrática, referentes a la conclusión del término o de la obra, muerte del trabajador e incapacidad física o mental del empleado que le impida el desempeño de las labores, consideramos que no son causales de cese sino de terminación, en virtud de que las mismas se presentan como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del empleado público o del titular de la dependencia.

QUINTA: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al establecer que la relación jurídica de trabajo se entiende conformado entre los titulares de las dependencias y los empleados públicos, a los primeros les da la investidura de Patrón, lo que nos parece incorrecto, ya que es el Estado quien lo constituye y se representa a través de los titulares, por lo que deben ser considerados de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo como representantes del Patrón.

SEXTA: El procedimiento para cesar a un empleado público establecido en la Ley Reglamentaria del apartado B del

artículo 123 debe desaparecer y aplicarse el que se utiliza en materia de despido contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA: No tiene sentido que existan dos ordenamientos legales que normen o regulen la relación de trabajo, ya sea que la misma se realice en la iniciativa privada o en el sector público, por lo que se propone en primer término que se abrogue la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en segundo se adicionen a la Ley Federal del Trabajo disposiciones o apartados especiales que regulen los derechos en favor de los llamados trabajadores burocráticos.

**FURIMASA EMPRESA DE SEGURIDAD
PRIVADA, S.A. DE C.V.**

México, D.F., a 11 de marzo de 1996.

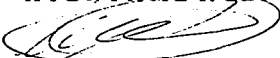
SR. ARTURO LOPEZ ALVAREZ.
Presente.

Arturo Marbán Kuvczyn, en mi carácter de representante legal de Furimasa Empresa de Seguridad Privada, S.A. de C.V., personalidad que acredito en términos del Octavo Testimonio de la Escritura Pública número 46340, pasada ante la fe del Notario Público número 106 del Distrito Federal, Licenciado Mario Rea Vázquez, manifiesto para todos los efectos legales a que haya lugar que con fecha 11 de marzo de 1996, mi representada ha procedido a rescindir la relación de trabajo que lo une con usted, sin responsabilidad alguna para la misma.

Considerando que usted faltó a sus labores los días 10 y 13 de febrero, 5, 8, 9 y 10 de marzo del año en curso, sin causa justificada y sin autorización de persona facultada para otorgarla, lo que implica que acumuló más de tres faltas injustificadas en un periodo de 30 días.

Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

ATENTAMENTE



ARTURO MARBAN KUVCZYN.



J-8 ANEXO DOS

FURIMASA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA, S.A. DE C.V.
PARA
ARTURO LOPEZ ALVAREZ
AVISO DE RESCISION DE RELACION LABORAL.

DD 173/96

1251

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F.

ARTURO MARBAN KURCZYN, Director General de FURIMASA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA, S.A. DE C.V., personalidad que acredito en términos del Octavo testimonio de la Escritura Pública Número 46340, pasada ante la fe del Notario Público número 106 del Distrito Federal Licenciado MARIO REA VAZQUEZ, documento que se exhibe con este escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y valores el ubicado en la Avenida Melchor Ocampo número 193 Bodegas 1A, 1B, 1C, 1D, 1E, 1F, Colonia Verónica Anzures, Delegación Miguel Hidalgo C.P. 11300 en México Distrito Federal, y autorizando para oír notificaciones, recibir documentos, imponerse de los autos y recoger toda clase de valores al Licenciado JESUS MORALES LOPEZ, con cédula profesional número 879069, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, ante Usted respetuosamente comparezco y expongo:

Que con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a hacer del conocimiento de Usted C. Presidente, que se ha rescindido la relación laboral que unía a mi representada, con el señor ARTURO LOPEZ ALVAREZ, sin responsabilidad alguna para mi poderante, basándose, todo lo anterior en los siguientes:

H E C H O S

- 1.- El señor ARTURO LOPEZ ALVAREZ trabajo en esta empresa con el puesto de elemento de seguridad privada, percibiendo un salario diario fijo de \$ 20.15 (VEINTE PESOS 15/100 M.N.)
- 2.- Es el caso que el señor ARTURO LOPEZ ALVAREZ ha faltado a sus labores sin causa justificada los días 10 y 13, de Febrero, 05,08,09 10 y 11 de Marzo, todos de 1996, por lo tanto ha faltado más de tres veces a su trabajo en un lapso de 30 días sin permiso de mi mandante y sin justificación, por lo que con fundamento en el artículo 47 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, la empresa ha rescindido la relación laboral que los unía por incurrir el trabajador en la causal que ha sido especificada anteriormente.

FURIMASA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA, S.A. DE C.V.

MELCHOR OCAMPO No. 193 BODEGAS 1A A 1F C.P. 11300 MEXICO, D.F.
TELS 260 5123 260 5372 FAX 260 4864



---2---

3.- Por lo que acudo a esta H. Junta, para que por su conducto se haga llegar el aviso de rescisión con justificación al trabajador, sin responsabilidad para la empresa al domicilio del señor ARTURO LOPEZ ALVAREZ, mismo que se ubica en la Calle Laguna San Cristóbal # 137 Col. Agua Zulia, Manantlán de Nezahualcoyotl en el Estado de México.

Cabe mencionar que mi representada se dedica a la prestación de servicios de seguridad privada en general, incluyendo el traslado y protección de fondos y valores, investigaciones, diligencias o cualquier otra actividad encaminada a proporcionar informes comerciales o sobre la agencia, actividades, localización y demás similares relacionados con personas físicas o morales, servicios que se proporcionan con carácter privado exclusivamente.

En mérito de lo expuesto y fundado,

STED C. PRESIDENTE, atentamente suplico se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentado como el carácter que ostento, con los documentos y copias simples que se exhiben.

SEGUNDO.- Ordenar al C. Actuario que notifique al trabajador que ha quedado rescindida la relación laboral que lo unía a mi representada por medio de notificación personal.

TERCERO.- En su oportunidad, tener por rescindida la relación laboral, sin responsabilidad para mi representada, entre ésta y el señor ARTURO LOPEZ ALVAREZ.

PROTESTO LO NECESARIO

ARTURO MARBÁN KURCZYN
DIRECTOR GENERAL

México, D.F. a 12 de Marzo de 1996.

FURIMASA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA, S.A. DE C.V

MELCHOR OCAMPO No. 193 BODEGAS 1A A 1F C.P. 11300 MEXICO, D.F.
TELS. 260 5123 260 5372 FAX. 260 4864

PROMOVENTE FURTIMASA EMPRESA DE
SEGURIDAD PRIVADA,
S.A. DE C.V.
TRABAJADOR ARTURO LOPEZ ALVAREZ
EXPEDIENTE 173/96

EN LA CIUDAD DE MEXICO DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ---
ONCE HORAS DEL DIA 16
DEL MES MARZO
DEL AÑO 1996 ME CONSTITUYO EN LAS
CALLES DE LAGUNA SAN CRISTOBAL 137 DE LA COLONIA AGUA
AZUL EN EL NUMERO 137
INTERIOR CD. NEZAHUALCOYOTL
EJO. DE TEXCOCO DOMICILIO SEÑALADO EN AUTOS PARA NOTIFI-
CAR AL TRABAJADOR EL C. ARTURO LOPEZ ALVAREZ
EL AVISO DE RESCISION LABORAL QUE LO MANTE-
NIA LIGADO LEGALMENTE Y DE HECHO CON LA PERSONA
MORAL AL RUBRO CITADA Y QUE ES LA QUE PRO-
MUEVE, CERCIONADO DE SER EL CORRECTO POR ASI INDICARMELO
LA NOMENCLATURA DE LA CALLE, EL NUMERO OFICIAL DEL IN-
MUEBLE, LA COLONIA, Y POR LOS INFORMES QUE EN TAL SEN-
TIDO ME DA LA PERSONA QUE ME ATIENDE QUIEN DICE LLAMAR-
SE MARTINA LOPEZ ALVAREZ Y SER
MISMO QUE MANIFIESTA QUE POR EL MOMENTO NO SE ENCUENTRA
LA PERSONA REQUERIDA, POR LO QUE EN ESTE ACTO LES NOTIFI-
CO EL AUTO DE FECHA 14 DE MARZO DE 1996
CORRIENDOLES TRASLADO DEL AVISO DE
RESCISION PRESENTADO ANTE ESTAH JUNTA CINCO PARA
QUE SEA DILIGENCIADO, RECIBIENDOLO QUEN ME ATIENDE MISMO
QUE MANIFIESTA HACER FIEL ENTREGA A LOS INTERESADOS
Y FIRMA PARA CONSTANCIA, CON LO QUE SE DA CUENTA A
RA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR. day

Marta Lopez

[Handwritten signature]

ACTA ADMINISTRATIVA

EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ONCE HORAS DEL DIA VEINTIOCHO DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO, FECHA Y HORA MENCIONADA PARA LA INSTRUMENTACION DE LA INSTRUMENTATIVA PRESENTES EN EL LOCAL QUE OCUPAN LAS OFICINAS DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEPENDIENTE DE LA SUBDIRECCION DE PERSONAL, DICHAS INSTITUTO, SITA EN EL OFICIO MARCAO CON NUMERO 284 DE LA AVENIDA CHAPULTEPEC, COLONIA ROMA DE ESTA CIUDAD, EL C. MAHCO ANTONIO SANCHEZ LOPEZ, JEFE DE LA UNIDAD JURIDICO LABORAL, DEPENDIENTE DE LA SUBDIRECCION DE PERSONAL, QUIEN FUNGE COMO PERSONAL ACTUANTE EN LA INSTRUMENTACION DE LA PRESENTE ACTA, JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ AVILA, JEFE INMEDIATO DEL INFRACTOR, ASI COMO LA C. GUADALUPE RUIZ RUIZ Y MARIA DE LOURDES ESPARZA RANGEL, EN CALIDAD DE TESTIGOS, AL C. ALFONSO HENRIQUEZ HENRIQUEZ, COMO JEFE DEL SINDICATO SINDICAL, ASI COMO LOS CC. YOLANDA PASTOR CERON Y VICTOR VICENTE HINOJOSA VELLASCO, COMO TESTIGOS DE ASISTENCIA, QUIENES AL FINAL FIRMAN LA PRESENTE ACTA CON CONSTANCIA, EN TAL VIRTUD SE PROCEDE A LA INSTRUMENTACION DE LA PRESENTE ACTA ADMINISTRATIVA POR ABANDONO DE EMPLEO AL C. RUBEN DARIO SEMA MUÑOZ, A QUIEN NO COMPARECE EN ESTE ACTO, NO OBTIENIENDO HABERSUBILLO CITADO MEDIANTE OFICIO No. 2934 DE NOVIEMBRE DE 1995, EL CUAL FUE RECIBIDO POR LA ESPOSA DE DICHO EMPLEADO; TODA VEZ QUE NO SE HA PRESENTADO A SUS LABORES LOS DIAS 16, 17, 21, 22, 23, 24, 27 Y 28 DE NOVIEMBRE DEL PRESENTE AÑO, AL TIRMINO DE LA LICENCIA SIN GOCHE DE SUELDO QUE LE FUE CONCEDIDA MEDIANTE OFICIO No. 8927/95 DE FECHA 26 DE JUNIO DE 1995, INFRINGIENDO CON ESTO LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 46 FRACCION V INCISO b) DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EN RELACION CON EL ARTICULO 36 FRACCION I INCISO b) DE LA CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN VIGOR, A CONTINUACION EL PERSONAL ACTUANTE PROCEDE A LLAMAR AL JEFE INMEDIATO DEL C. RUBEN DARIO SEMA MUÑOZ, PARA QUE DECLARE EN RELACION A LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA INSTRUMENTACION DE ESTA ACTA ADMINISTRATIVA, EN TAL SENTIDO ENCONTRANDOSE PRESENTE EL C. JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ AVILA, A QUIEN LE PROTESTA PARA QUE SE CONCORDA CON VERDADERA EN LA DILIGENCIA QUE VA A INTERVENIR, APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURRAN LOS QUE DECLARAN CON FALSIEDAD ANTE UNA AUTORIDAD DISTINTA A LA JUDICIAL, MANIFIESTA QUE SU NOMBRE ES EL QUE HA QUEDADO ESCRITO, SUR DE 41 AÑOS DE EDAD, ORIGINARIO DEL DISTRITO FEDERAL, QUIEN SE IDENTIFICA CON CARNÉ EXPEDIDO A SU FAVOR POR EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACION, CON NUMERO DE FOLIO 1132, AL QUE SE LE DEVUELVE POR QUE X EN EL MOMENTO ALGUNO DE B. C. I. A. R. A.; TENGO CONOCIMIENTO QUE EL C. RUBEN DARIO SEMA MUÑOZ SE LE OTORGO LICENCIA PARA ASUNTOS PARTICULAR, CON VINCULAMIENTO EN EL NOVIEMBRE DEL PRESENTE AÑO DEBIDO A QUE REANUDAR LABORES O EN SU DEFECTO PROPORCIONARME DOCUMENTACION OFICIAL QUE AMPARE DICHAS FALTAS, SIN QUE A LA FECHA HAYA PRESENTADO EL REFERIDO EMPLEADO DOCUMENTACION ALGUNA SIN LA ATENCION DE NOTIFICARMELO POR VIA TELEFONICA O CUALQUIER OTRO MEDIO DE COMUNICACION, FALTANDO A SUS OBLIGACIONES QUE CONSISTEN EN DESARROLLAR LABORES PROPIAS DE SU NOMBRAMIENTO CON CLAVE PRESUPUESTAL 800-A01821/34 DE OFICIAL ADMINISTRATIVO, CONSIDERADO COMO DE BASE, ASPECTO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERAL, DEL CUAL SOY TITULAR, FALTANDO A SUS LABORES LOS DIAS 16, 17, 21, 22, 23, 24, 27 Y 28 DE NOVIEMBRE DE 1995, QUE ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y BREVE LECTURA LO RATIFICA Y FIRMA PARA CONSTANCIA, EN ESTE TESTIGO DE CARGO. - EN USO DE LA PALABRA LA C. GUADALUPE RUIZ RUIZ, QUIEN TIENE EL CARGO DE SECRETARIA DEL DEPARTAMENTO EN MENCIÓN, QUIEN POR SU PARTE MANIFIESTA QUE HAY QUEDADO ASISTENTE DEL SCRITO DE 37 AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL CASADA, ORIGINARIA DE GUAYMAS, SON CON DOMICILIO PARTICULAR EN COPERNICO No. 81, COLONIA ESTRELLA, MUNICIPIO DE TOLUCA, ESTADO DE TOLUCA, QUIEN EN IDENTIFICACION CON SU CUALquier numero de folio 0797, EXPEDIDO POR ESTE INSTITUTO, APERCIBIDA DE LAS PENAS DE LOS QUE DECLARAN CON FALSIEDAD ANTE UNA AUTORIDAD PUBLICA DISTINTA A LA JUDICIAL, MANIFIESTA QUE EN RELACION A QUE EN RELACION A QUE MOTIVAN LA PRESENTE ACTUACION QUE DESDE EL DIA 16 DE NOVIEMBRE DE LA FECHA NO LO HA VISTO, QUE ESTO LE CONSTA PORQUE COMO SON COMPARECIDOS DE TRABAJO NO LO HA VISTO LABORAR, QUE ES TODO LO QUE TIENE

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

###

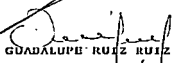
QUE DECLARAR Y PREVIA LECTURA DE SU DICHO LA RATIFICA FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA.-----
 SEGUNDO TESTIGO DE CARGO EN USO DE LA PALABRA LA C. MARIA DE LOURDES ESPARZA RANGEL, QUIEN TIENE EL CARGO DE SECRETARIA DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES, DEPENDIENTE DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES, QUE POR SUS GENERALES MANIFIESTA LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO DE 26 AÑOS DE EDAD, ORIGINARIA DE MEXICO DISTRITO FEDERAL, ESTADO CIVIL CASADA, CON DOMICILIO EN CALLE ALMA SUDI MANZANA 1 LOTE 15, COLONIA LOMAS DE CAPULA, DE ESTA CIUDAD, APERCIBIDA DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LAS QUE DECLARAN CON VERDAD ANTE UNA AUTORIDAD PUBLICA DISTINTA A LA JUDICIAL.-----
 D E C L A R A : QUE EN RELACION A LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA PRESENTE ACTA ADMINISTRATIVA, ME CONSTA QUE HA FALTADO A SUS LABORES DESPUES DE QUE LE OTORGARON LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES, YA QUE SOMOS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y SU AUSENCIA ES NOTORIA, QUE ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y PREVIA LECTURA DE SU DICHO LO RATIFICA FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA.-----
 A CONTINUACION EN USO DE LA PALABRA EL C. ALFONSO CABALLERO HENRIQUEZ, REPRESENTANTE SINDICAL, MISMO QUE NO FUE APERCIBIDO POR ENCONTRARSE SUS ANTECEDENTES PERSONAL EN EL ARCHIVO DE ESTE INSTITUTO EN RELACION A LOS HECHOS.-----
 D E C L A R A : QUE EL C. RUBEN DARIO SENA MUÑOZ, SE PRESENTO HACER APROXIMADAMENTE MES Y MEDIO EN LAS OFICINAS SINDICALES A INFORMAR QUE ESTABA OCUPANDO UNA PLAZA DE CONFIANZA EN OTRA DEPENDENCIA, PERO SIN ENTREGAR DOCUMENTO ALGUNO EN LA MISMA, POR LO CUAL DESCONOCIMOS QUE TRAMITE HAYA SEGUIDO Y EL PORQUE NO SE HA PRESENTADO A LABORAR, QUE ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y PREVIA LECTURA DE SU DICHO LA RATIFICA FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA.-----
 EN PRESENCIA DE TODOS LOS QUE ACTUAN EN LA PRESENTE ACTA, SE AGRINGAN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS CITATORIOS Nos 2934 y 2968 DE 2 y 23 DE NOVIEMBRE RESPECTIVAMENTE, COPIA DEL OFICIO No. 8927/95 DE 26 DE JUNIO DE 1995, DE LA LICENCIA OTORGADA AL C. SENA MUÑOZ Y TARJETA DE ASISTENCIA DE LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE NOVIEMBRE DEL PRESENTE AÑO.-----
 Y LEIDA QUE FUE LA PRESENTE POR TODOS LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON Y NO HABIENDO MAS HECHOS QUE AGREGAR LA RATIFICAN EN TORNOS Y CADA UNA DE SUS PARTES DECLARANDOSE CERRADO A LAS DOCE HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DIA EN QUE SE INICIO, FORMULANDOSI LA PRESENTE PARA CONSTANCIA ANTE LA PRESENCIA DE LOS CC. YOLANDA PASTOR CERON Y VICTOR VICENTE HINOJOSA VELASCO, QUIENES HA INTERVINIDO EN LA MISMA CON CARACTER DE TESTIGOS DE ASISTENCIA, FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA.-----

EL ACTUANTE

 MARCO ANTONIO SANCHEZ LOPEZ

JEFE INMEDIATO

 LIC. JOSE LUIS GUTIERREZ AVILA


 GUADALUPE RUIZ RUIZ


 MARIA DE LOURDES ESPARZA RANGEL

REPRESENTANTE SINDICAL

ALFONSO CABALLERO HENRIQUEZ

TESTIGOS DE ASISTENCIA


 YOLANDA PASTOR CERON


 VICTOR VICENTE HINOJOSA VELASCO

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo.- Quinta Edición.- Ariel.- España, 1976.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.- Reformas a la Ley del Trabajo en 1979.- UNAM- México, 1980.
- 3.- BAEZ MARTINEZ, Roberto.- Principios Básicos de Derecho del Trabajo.- Pac, S.A.- México, 1992.
- 4.- BORREL NAVARRO, Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo.- Tercera Edición.- Sista, S.A.- México, 1992.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto.- Derecho Individual del Trabajo.- Harla, S.A.- México, 1985.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo.- Tratado de Derecho Laboral.- Tomo II.- Heliasta, S.R.L.- Argentina.s.a.
- 7.- CANTON MOLLER, Miguel.- Derecho del Trabajo Burocrático.-Pac, S.A. de C.V.- México, 1991.

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Treinta y Ocho Lecciones de Derecho Laboral.- Séptima Edición.- Trillas, S.A.- México, 1992.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Causales de Despido.- Tercera Edición.- Trillas.- México, 1992.
- 10.- DAVALOS MORALES, José.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.- Segunda Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1991.
- 11.- DAVALOS MORALES, José.- Derecho del Trabajo I.- Tercera Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1990.
- 12.- DAVALOS MORALES José.- Tópicos Laborales.- Porrúa, S.A.- México, 1992.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo. Tomo I.- Octava Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1991.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Segunda Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1991.

- 15.- DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Décima Tercera Edición, Porrúa, S.A.- México, 1993.
- 16.- DELGADO MOYA, Rubén.- El Derecho Social del Presente.- Porrúa, S.A.- México, 1977.
- 17.- DEVEALI, Mario.- El Derecho a la Estabilidad en el Empleo.- Derecho del Trabajo.- México, 1994.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.- Décimo Octava Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1989.
- 19.- MORALES PAULIN, Carlos.- Derecho Burocrático.- Porrúa, S.A.- México, 1995.
- 20.- MUÑOZ RAMON, Roberto.- Derecho del Trabajo Tomo II.- Porrúa, S.A.- México, 1983.
- 21.- PEREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo.- Porrúa, S.A.- s.l., s.a.
- 22.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.- El Despido.- Novena Edición.- Pac, S.A.- México, 1989.

- 23.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.- Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Tercera Edición.- Pac, S.A.- México, 1986.
- 24.- RAMOS, Eusebio.- Nociones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.- Segunda Edición.- Pac, S.A.- México, 1991.
- 25.- RODRIGUEZ PRIETO, Jorge.- Manual de Derecho del Trabajo y Prevención Social.- Perrot.-
- 26.- RUSSOMANO MOZART, VICTOR.- La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.- Segunda Edición.- UNAM.- México, 1981.
Argentina. s.a.
- 27.- RUSSOMANO MOZART, VICTOR.- El Empleado y El Empleador.- Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A.- México, 1982.
- 28.- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I. Volumen I- Porrúa, S.A.- México, 1967.

- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.-
Sexta Edición.- Porrúa, S.A.- México, 1981.
- 30.- VALENCIA BARRAGAN, Jesús.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Cárdenas, S.A.- México, 1979.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Centésima Novena Edición.-
Porrúa, S.A.- México, 1995.
- 2.- Ley Federal del Trabajo Reformada.- Décimo Quinta Edición. Porrúa, S.A., México, 1950.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Qincuagésima Séptima Edición. Porrúa, S.A. México, 1988
- 4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Trigésima Edición.- Porrúa, S.A., México, 1993.

JURISPRUDENCIA

- 1.- Acta Administrativa.- Amparo Directo 9737/83.-
Secretaría de Agricultura y Recursos
Hidráulicos.- 6 de agosto de 1984.-
Unanimidad de 4 votos.- Ponente:
Alfonso López Aparicio.- Secretario:
Carlos Villascán Roldán.

- 2.- Cese, Causas de.- Laudo Expediente número
329/95.- Manuel Carrasco Ponce vs.
Jefe del Departamento del Distrito
Federal.

- 3.- Cese del Trabajador por no ser necesarios sus
servicios.- Laudo Expediente número
165/53.- Reynaldo Magdaleno Lara vs.
Secretaría de Marina Nacional.

- 4.- Despido Justificado efectuado dentro del plazo legal.
Amparo Directo 5627/74.- Consuelo Franco
Blancarte.- 25 de junio de 1975.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge
Sarocho Alvarez.- Cuarta Sala.- Séptima
Epoca.-Volumen 78.- Quinta Parte.-Pág. 17.

- 5.- Despido, Investigación previa al.- Ausencia del trabajador a la diligencia relativa.- Amparo Directo 706/71.- Matilde Hurtado Pérez.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen 28.- Quinta Parte.- Pág. 25.
- 6.- Despido, Fecha del.- Oscuridad de la demanda laboral cuando no se señala.- Amparo Directo 5874/73.- Manuel Silva Rodríguez.- 29 de marzo de 1974.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen 63.- Pág. 19.
- 7.- Despido del trabajador.- Carga de la prueba.- Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 65.
- 8.- Despido del trabajador.- Carga de la prueba.- Ejecutoria.- Boletín números 23 y 24.- Noviembre y diciembre de 1975.- Unanimidad de votos.
- 9.- Despido del trabajador.- Carga de la prueba.- Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 66.

- 10.- Despido injustificado del trabajador.- La ley no faculta al patrón para efectuarlo.- Ejecutoria. Informe 1983.- Tercera Parte.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Tesis 11.
- 11.- Despido injustificado.- Apéndice 1975.- Quinta Parte.- Cuarta Sala.- Tesis 71.
- 12.- Embriguez habitual.- Laudo Expediente número 554/948.- Secretario de Agricultura vs. Daniel Zanabria Rodriguez.
- 13.- Rescisión, Causales de.- Cuando son aducidas varias de ellas, se acredita una.- Amparo Directo 2782/70.- Marcos López Cabrera.- Unanimidad de 4 votos.- Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Volumen 40.- Pág. 15.
- 14.- Subordinación, Concepto de.- Amparo Directo 686/79.- Salvador Medina y otros.- 13 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

- 15.- Trabajadores al servicio del Estado, Cese de los, sin autorización del Tribunal de Arbitraje.- Amparo Directo 5402/66.- Alfredo Castillo Meza.- 6 de junio de 1967.- Lic. Angel Carvajal.- Secretario: Lic. José Martínez Delgado.
- 16.- Trabajadores al servicio del Estado.- Abandono de de las labores como causa de cese de los.- Amparo Directo 6420/76.- Moisés Luna Cisner.- 12 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Cuarta Sala.- Séptima Epoca.- Volumen Semestral 103-108.- Quinta Parte.- Pág. 100.
- 17.- Trabajadores al Servicio del Estado.- Amparo improcedente contra cese de los.- Revisión 336/1940.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Solís José A.- Pág. 3506.
- 18.- Trabajador al servicio del Estado.- Rescisión de la relación jurídica de los.- Ejecutoria Informe 1968.- Cuarta Sala.- Pág. 38.- Amparo Directo 10258/66.- Delfin Guzmán Lazo.- Resuelto 17 de enero de 1968.

HEMEROGRAFIA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Diario Oficial de la Federación. Secretaría
de Gobernación. 5 de Febrero de 1917.
- 2.- Ley del Servicio Cívil de 1934. Diario Oficial de la
Federación. Secretaría de Gobernación. 12
de abril de 1934.
- 3.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los
Poderes de la Unión. Diario Oficial de la
Federación. Secretaría de Gobernación. 5
de diciembre de 1938.

OTRAS FUENTES

- 1.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Instituto de
Investigaciones Jurídicas.- UNAM.- Segunda
Edición, Porrúa, S.A.- México, 1982.
 - 2.- PALLARES, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal
Civil.- Porrúa, S.A.- México, 1988.
- 