

188
261



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**EL CESE Y EL DESPIDO, EN LAS
RESPECTIVAS LEGISLACIONES
LABORALES**

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a:

ESTEBAN ESPINOSA SOLIS

Asesor: Lic. Jesús Alfonso Otero Delgado

MEXICO, D. F.

AGOSTO 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**DEDICO ESTA TESIS A MIS PADRES:
LIC. JOSE LUIS ESPINOSA UTRILLA E
ISABEL MARGARITA SOLIS MOTA,**
Que han sembrado en mí el amor, la
dedicación y la inteligencia para salir adelante
en la vida manteniendo la sinceridad y
honradez en mis valores fundamentales
dejando un ejemplo a seguir para mis
hermanos, a quienes les agradezco su apoyo
incondicional.

De igual forma un hombre sin fe, no tendría la
fuerza para proteger a su familia en los
momentos adversos de la vida, por eso y
conservando la humildad de mi persona le
dedico este trabajo a mi Dios, así como le he
dedicado también mis derrotas.

Por último le dedico esta tesis a mi
novia: **LETICIA G. MARTINEZ
IZELO.** Quien es mi inspiración, que
con su amor y comprensión me dió la
fuerza para alcanzar mis sueños y
hacerlos realidad

AGRADEZCO A ESTA UNIVERSIDAD:

La oportunidad que me otorgo al recibirme en sus instalaciones para poder estudiar una carrera, mi gratitud es enorme y mi compromiso de lealtad aún mayor.

Extiendo este agradecimiento a los Profesores de esta Institución, que derramaron en este alumno sus conocimientos y ética profesional y en especial al Lic. **Jesus Alfonso Otero Delgado** que me asesoro en la elaboración de esta tesis.

Asimismo le doy las gracias a la C. **Alicia Oralia Sánchez**, que me ayudo a mecanografiar este trabajo, y por último agradezco a mis pocos amigos que me dieron un apoyo moral.

INTRODUCCION

El objetivo de este trabajo de tesis es analizar las causales del despido y el cese, así como sus procedimientos regulados en sus leyes correspondientes a fin de alumbrar el atraso en el que se encuentra el Derecho Laboral Burocrático con el Derecho del Trabajo, basado en la idea del Estado, de que sus fines deben de estar por encima de los derechos de sus trabajadores, situación que reflejo el legislador en la redacción del apartado B del artículo 123 Constitucional, al haber dejado a los trabajadores de confianza al margen de la protección jurídica laboral que los pudiera defender de los despidos injustificados.

Asimismo hago ver que aún los trabajadores de base de este apartado pueden ser despedidos más fácilmente que en el apartado A, por la falta de una regulación más justa en las causales del cese contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al no contemplar excluyentes de responsabilidad a favor de los trabajadores burocráticos.

Pero en general se busca convencer a los lectores que la realidad a superado a nuestras leyes laborales, por lo que deben ser reformadas para que las causales del despido y cese sean operantes, justas y tapen las nuevas fugas de injusticia laboral que tiene nuestro Derecho del Trabajo, regulándose medidas de apremio más convincentes que busquen la efectividad de la reinstalación e indemnización constitucional.

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

	Pág.
1 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CONTEMPLADOS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	1
1.1. Sujetos contemplados en el apartado A del artículo 123 Constitucional.....	2
1.1.1 Obrero.....	2
1.1.2 Jornalero.....	3
1.1.3 Empleado.....	4
1.1.4 Doméstico.....	5
1.1.5 Artesano.....	6
1.1.6 Trabajador.....	7
1.1.7 Patrón.....	8
1.2 Sujetos de la Relación de Trabajo Contemplados en el apartado B del artículo 123 Constitucional.....	9
1.2.1 Trabajador al Servicio del Estado.....	10
1.2.2 Trabajador de Base.....	11
1.2.3 Trabajador de Confianza.....	11
1.2.4 La figura patronal en la relación jurídica laboral regulada en el apartado B del artículo 123 Constitucional.....	13
1.2.5 El Poder Judicial Federal.....	14
1.2.6 El Poder Legislativo Federal.....	15
1.2.7 Poder Ejecutivo Federal.....	15
1.2.8 Organismos Descentralizados.....	16

	Pág.
2 LA RELACION DEL TRABAJO EN EL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	19
2.1. La relación del trabajo.....	19
2.2. Contrato de trabajo.....	22
3 LA RELACION DE TRABAJO EN EL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	25
4 DERECHO DEL TRABAJO Y RESCISION LABORAL.....	27
4.1 Despido.....	28
4.2 Cese.....	29

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO DE LA REGULACION JURIDICA DEL CESE Y EL DESPIDO

1 ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO.....	31
1.1 Epoca Prehispanica.....	31
1.2 Epoca Colonial.....	32
1.3 México Independiente.....	33
2 PRIMERA REGULACION JURIDICA EN MEXICO DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO.....	36
3 SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA REGULACION JURIDICA DE LAS CAUSALES DE RESCISION LABORAL.....	39

	Pág.
4 SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA REGULACION JURIDICA DE LAS CAUSALES DE CESE...	47

CAPITULO 3

1 EL DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES	52
1.1 Consecuencias legales del despido.....	55
1.2 Salarios caídos.....	58
1.3 Casos en que la Ley exime al patrón de reinstalar al trabajador.....	59
1.4 Despido justificado.....	61
1.5 Prima de antigüedad.....	62
1.6 Aguinaldo.....	64
1.7 Pago de vacaciones y prima vacacional.....	65
1.8 Participación de utilidades.....	66
1.9 Prestaciones devengadas no pagadas.....	69
1.10 Prestaciones que se deriven del contrato colectivo de trabajo.....	69
2 EL CESE Y SUS CONSECUENCIAS.....	70
2.1 Consecuencias jurídicas del cese.....	72
2.1.1 Indemnización constitucional y reinstalación.....	73
2.1.2 Vacaciones y prima vacacional.....	76
2.1.3 Aguinaldo.....	79
2.1.4 Quinquenios.....	80
2.1.5 Otras prestaciones.....	81
2.1.6 Prima de Antigüedad.....	83

	Pág.
3 PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO LABORAL, DILIGENCIAS PARAPROCESALES.....	84
3.1 Diligencias paraprocesales.....	84
3.2 Procedimiento del despido.....	88
3.2.1 Etapa de conciliación.....	91
3.2.2 Etapa de demanda y excepciones.....	93
3.2.3 Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	99
3.2.4 Audiencia de desahogo de pruebas.....	102
3.2.5 Elaboración del laudo.....	106
3.5.6 Reinstalación.....	112
3.2.7 Indemnización constitucional.....	113
3.2.8 Embargo.....	114
4 PROCEDIMIENTO DEL CESE LABORAL.....	122
4.1 Actas administrativas.....	122
4.2 Procedimiento que establece el artículo 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	125
4.3 Procedimiento que contempla el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	128
4.4 Audiencia de pruebas, alegatos y resolución.....	133
4.5 Ejecución de los laudos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	138

CAPITULO 4

ANALISIS DE LAS CAUSALES DEL CESE Y EL DESPIDO

1 ANALISIS DE LAS CAUSALES DEL CESE Y EL DESPIDO.	143
1.1 Fracción I.....	143
1.2 Fracción II.....	146

	Pág.
1.2.1 Probidad u honradez.....	146
1.2.2 Actos de Violencia, Amagos, Injurias o Malos Tratamientos.....	148
1.3 Fracción III.....	150
1.4 Fracción IV.....	151
1.5 Fracción V.....	153
1.6 Fracción VI.....	155
1.7 Fracción VII.....	157
1.8 Fracción VIII.....	158
1.9 Fracción IX.....	160
1.10 Fracción X.....	163
1.11 Fracción XI.....	166
1.12 Fracción XII.....	168
1.13 Fracción XIII.....	170
1.14 Fracción XIV.....	172
1.15 Fracción XV.....	174
1.16 Pérdida de confianza.....	177
1.17 Otras causales.....	178
2 ANALISIS DE LAS CAUSALES DEL CESE Y SU ACREDITACION.....	178
2.1 Fracción I.....	179
2.2 Fracción II.....	180
2.3 Fracción III y IV.....	181
2.4 Causales del cese que se derivan de la responsabilidad del trabajador.....	Pág. 182
2.4.1 Abandono de empleo.....	182
2.4.2 Abandono de trabajo.....	183
2.5 Fracción V.....	184
CONCLUSIONES.....	198
BIBLIOGRAFIA.....	209

CAPITULO I

1. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CONTEMPLADOS EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La finalidad de este trabajo de tesis es el de hacer un estudio comparativo de la Ley Federal del trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en relación a los despidos y ceses de los trabajadores, las consecuencias legales de las conductas adoptadas por los patrones y el Estado con este carácter, al decidir la terminación de la relación jurídica laboral existente con sus empleados, según resulte justificada o injustificada dicha determinación, así como los medios de defensa que la Ley concede tanto a los patrones como a los trabajadores.

Por ello es necesario proceder al análisis de los sujetos de la relación jurídica de trabajo que regula en su artículo 123, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a efecto de tener la base fundamental del estudio que aquí se pretende, dentro de la premisa de que el trabajo que se analizará, será el subordinado en virtud de que en él se origina el despido y el cese, bajo el presupuesto de la existencia de las figuras jurídicas del patrón y el trabajador.

El artículo 123 de la Constitución General de la República contiene dos apartados el "A" y el "B", el primero regula las relaciones laborales entre el patrón y obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y todos aquellos trabajadores que se deriven de un contrato de trabajo; y el segundo apartado regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores recientemente se adicionó en este último apartado en la fracción XIII bis a las entidades de la Administración Pública

Federal que formen parte del sistema bancario mexicano y a sus trabajadores, regulándose en su Ley Reglamentaria llamada Legislación de Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito, la cual no será estudiada en esta tesis, en virtud de lo amplio del tema de la misma, más sin embargo se hace la anotación de que en la actualidad las instituciones que regulan son el Patronato del Ahorro Nacional, el Banco Nacional de Crédito rural, el Banco Nacional de Comercio Exterior, el Banco Nacional de Comercio Interior, el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos y el Banco de México.

1.1. SUJETOS CONTEMPLADOS EN EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A continuación expondremos los diversos sujetos de la relación de trabajos contemplados en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional de acuerdo a la Legislación Laboral existente y las bases doctrinales de la materia:

1.1.1 OBRERO

Para empezar definiremos al obrero, "como toda persona física que realiza trabajos materiales en el área industrial, ya que a pesar de desplegar un esfuerzo mental este resulta relativamente mínimo con el de carácter físico."¹

Otro punto distintivo que tiene este tipo de trabajador es su precaria situación de vida dentro del núcleo familiar al que pertenece, debido principalmente cuando menos en

¹ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Desarrollo Uguai. Torno V. Heliasta. Argentina. 1981. Págs. 641 y 642

teoría a la falta de capacitación para poder incursionar en diversas áreas de las fábricas, ya que por conveniencia del patrón la preparación técnica que este les da, es para desempeñar funciones limitadas, para evitar que conozcan en su totalidad el proceso productivo industrial y así guardar la información en cuanto a sus diseños, técnicas y adelantos tecnológicos y científicos usados en esa empresa, además, de que con esta medida el patrón busca no ser tan dependiente de estos trabajadores para resolver fácilmente los despidos o retiros de estos, toda vez que se trata de mano de obra no calificada.

1.1.2 JORNALERO

“Este vocablo es utilizado históricamente en razón de tratarse de trabajadores a quienes se les pagaba el salario diariamente, por lo general al finalizar el trabajo de la jornada.”² Asimismo se les identificaba como trabajadores agrícolas o de minas, cuya situación económica era muy precaria y por tanto en el jornal se incluía el derecho de vivir en las áreas de trabajo, en construcciones inadecuadas donde persistía el hacinamiento y la falta de higiene o en su defecto el patrón permitía que el jornalero construyera pequeñas choza para que viviera con su familia.

También debe resaltarse, que a través de la historia estos trabajadores fueron objeto de abusos por parte del patrón o sus representantes que atentaban en contra de la integridad física y moral de este y su familia, lo que provocó que esta clase explotada se uniera al movimiento revolucionario mexicano de 1910 que concluyó con la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917.

² Ibidem. Pág. 11.

"Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 no utilizó el término de jornalero, más sin embargo se refirió a ellos como trabajadores de campo que en virtud de un contrato de trabajo ejecutaban a jornal o a destajo las labores propias y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, asimismo la Ley Federal del Trabajo actual también los reglamentos como trabajadores del campo en su capítulo XVIII, como se puede observar el término de jornalero ya no es usado en nuestra legislación más sin embargo los doctrinarios de nuestra materia lo utilizan para identificar a los trabajadores pagados por una remuneración fijada por día de trabajo."³

Además quisieramos agregar que estos trabajadores agrícolas o de minas fueron los homólogos de los siervos del feudalismo de Europa; aunque en México tuvieron una evolución muy radical ya que la población prehispánica de nuestro país en su mayoría era guerrera, comerciante, artesana y agrícola, convirtiéndose con la llegada de los españoles en la época colonial en una población esclavizada, en nuestra independencia de 1810 se convirtieron en trabajadores de campo llamados jornaleros, que sufrieron de una gran explotación y maltrato a su dignidad como trabajadores; asimismo al igual que los obreros fueron aplastados por el régimen del General Porfirio Díaz que estaba más interesado por defender a los hacendados y empresarios que a los jornaleros y obreros.

1.1.3 EMPLEADO

Dentro del proyecto del artículo 123 Constitucional los constituyentes inicialmente habían utilizado el término de empleado comercial más sin embargo la utilización del

³ Idem.

vocablo empleado, fue muy acertada en virtud de que abarco a más trabajadores, identificándose a estos como aquellas personas físicas que realizaban un trabajo personal que si bien implicaba un esfuerzo material este era mínimo en relación al intelectual, ejemplificándose en "asalariados con un cargo técnico y burocrático que cubren los cuadros administrativos y gestores de menor jerarquía en las empresas fabriles industriales y comerciales"⁴. Por lo que estos trabajadores realizan un trabajo de carácter administrativo, ayudando a los patrones a manejar el control de asistencia, de relaciones públicas, cuestiones fiscales, y de archivo entre otras sin tener la facultad de mando y dirección.

1.1.4 DOMESTICO

A estos trabajadores también se les llamaba criados y se les define como aquellas personas físicas que realizaban un trabajo personal consistente en las labores que se derivan del cuidado de un hogar siendo dirigidos y supervisados por el patrón o patrones dueños de la casa donde prestan sus servicios.

La protección hacia los domésticos quedo plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como de trabajadores especiales, quedando esta regulación así en nuestra Ley vigente definiéndoles en esta última en su artículo 331, como los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al lugar de una persona o familia.

Dicha regulación se realizó en base a la naturaleza de sus funciones y de las condiciones en que las desarrollan, puesto que no tienen un horario fijo de labores, pero no dejan de estar protegidos por la Ley en cuanto a su integridad física ya que se les debe dar

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Tomo III. págs. 641 y 642.

un tiempo de descanso suficiente para tomar sus alimentos y reposar en las noches, en virtud de esta situación y de la estrecha convivencia que tienen los domésticos con sus patrones el legislador estableció obligaciones especiales a estos sujetos de la relación de trabajo, tales como el respeto y consideración que deben tener estos trabajadores a su patrón, a su familia del mismo y a las personas que concurran al lugar donde presta sus servicios, así como poner el mayor cuidado en la conservación de la casa, también a la figura del patrón se le establecieron obligaciones peculiares como son la prohibición con respecto al maltrato de palabra y obra que pudiera realizar sobre este empleado, teniendo el compromiso de asegurarles buenas condiciones de seguridad e higiene al realizar su trabajo reflejadas en una buena y satisfactoria alimentación y el otorgamiento de un lugar cómodo y aseado para descansar, teniendo que cooperar además en su instrucción general.

1.1.5 ARTESANO

Este tipo de trabajador viene a ser el antecedente de los gremios de trabajadores que realizaban un oficio basado en la pequeña empresa familiar, en donde existía un maestro que utilizaba como discípulos a su parentela y en rara ocasión a una que otra amistad.

'Como tal se puede definir a un profesional que trabaja en su propia casa o en la de sus familiares o en sus alrededores dedicándose particularmente a la venta del producto de su trabajo, usando la colaboración de su cónyuge, ascendientes, descendientes y pupilos.'³

Este trabajador fue regulado en el capítulo XV de la Ley Federal del trabajo en forma tácita al referirse esta Ley a los talleres o industria familiar ya que este para desarrollar

³ HENRI Capitant. Vocabulario Jurídico. Porrúa. Buenos Aires, Argentina. Pág. 58.

su actividad necesita de la ayuda de su parentela, así mismo la normatividad de la relación laboral existente en estos talleres esta basada en el vínculo consanguíneo, por lo cual consideramos que fueron excluidos de la relación jurídica de la antes citada ley, aunque por lo que respecta a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene contenidas en dicha legislación se hace una excepción ya que estos talleres deberán cumplir con las mismas, bajo la supervisión de inspectores de trabajo.

Como puede observarse del análisis del artículo 123 constitucional la preocupación de los constituyentes de amparar legalmente a la clase proletaria llegó a tal grado que buscaron la forma de abarcar a todos aquellos que no quedaron tipificados en las clases de trabajadores antes estudiados, regulando a todos aquellos que se deriven de un contrato o relación de trabajo.

1.1.6 TRABAJADOR DE CONFIANZA

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta que los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De lo que concluimos que este trabajador conforme a las prestaciones que realiza tiene un gran contacto con el patrón, considerándoseles por la Ley como representantes de este, cuando realizan funciones de Dirección o Administración, pero no por ello quedan desprotegidos por el Derecho Laboral como sus homólogos contemplados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De lo antes expuesto se concluye que un trabajador en términos generales es una persona física que realiza un trabajo que implica un esfuerzo material e intelectual, sobresaliendo uno más que otro en algunas actividades, esta prestación debe ser realizada en forma personal y subordinada a el patrón en el sentido de respetar las ordenes y disposiciones que establezca este último y la Ley a cambio de una remuneración justa como contraprestación. Así lo confirma la Ley Federal de Trabajo en el siguiente:

ARTICULO 8° Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

1.1.7 EL PATRÓN

Este sujeto de la relación y contrato laboral es la contraparte del trabajador que se materializa en una persona física o moral que se beneficia con el trabajo de ese empleado, el cual lo dirige para la mejor obtención de las finalidades que busca, teniendo como obligación el pago económico de ese servicio personal subordinado que le brinda el trabajador.

Así mismo en virtud de la competitividad existente en el mercado económico nacional e internacional, muchos patrones que fungen como personas físicas, se han unido para formar empresas que tengan una mayor capacidad de fabricación de productos o prestaciones, creando sucursales o agencias para abarcar comercialmente un mayor territorio en el país, entendiéndose estas últimas de conformidad con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como unidades técnicas que integran una empresa contribuyendo a que esta obtenga los fines que necesita.

De lo que concluimos que el patrón por lo general no esta representado en una sola persona fisica sino en una moral que integra una empresa, la cual se define en el artículo antes señalado como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

A su vez dicho patrón concebido como una persona fisica o moral necesita de directores, agentes y otras personas que ejercen funciones de dirección o administración dentro de las empresas para llevar un mejor control de trabajo realizado por sus empleados, motivo por el cual la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 los considera como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Este sujeto de la relación laboral siempre fue el más protegido por nuestros gobiernos y fue hasta el año de 1917 cuando se buscó un verdadero equilibrio de fuerzas con la clase trabajadora, pero hasta ahora sigue utilizando su poder económico para burlar las leyes laborales por lo que considero que la batalla de Derecho del Trabajo aún no termina.

1.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CONTEMPLADOS EN EL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

'Para iniciar este tema diremos que el apartado B del artículo 123 Constitucional entró en vigor el día seis de diciembre de 1960 un día después de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, regulando como sujetos de la relación jurídica laboral a los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; analizando estos últimos en primer término a fin de continuar con el orden de metodología ya establecido.'⁶

⁶ MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Tópicos Laborales. Colegio de Abogados Egresados de la ENEP Aragón, A.C.México. 1995, pág. 56..

1.2.1 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

"Con esta denominación se identifica a las personas físicas que ostentan la representación del Estado al realizar un trabajo personal, subordinado a un titular o Institución Gubernamental, en base a un nombramiento o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, realizando funciones propias del Estado."⁷

De lo que se desprende que para acreditar la calidad de trabajador al servicio del Estado es un requisito indispensable el nombramiento, el cual se debe entender como aquel documento público expedido por una autoridad competente a través del cual se inicia la relación jurídica laboral, toda vez que en él se manifiestan las voluntades tanto del Estado para otorgar un puesto como la del trabajador para aceptarlo y desarrollarlo, el cual debe establecer en forma expresa tal y como lo establece el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los generales del empleado, el servicio que debe prestar la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, el lugar en donde se prestaran sus servicios y el carácter del nombramiento, el cual puede ser:

"Definitivo cuando son ocupados por trabajadores de manera regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias; interino cuando se les otorga para cubrir una vacante temporal que no exceda de seis meses, el cual no les da el derecho de estabilidad en el empleo; provisional cuando es otorgado para cubrir una vacante temporal por más de seis

⁷ FERNANDEZ VÁZQUEZ, Emilio. *Diccionario de Derecho Público*. Astra. Buenos Aires, Argentina. 1981. Pág. 42.

meses en una plaza de planta, temporal cuando se otorga por tiempo fijo o por obra determinada en base al motivo de la relación de trabajo".⁸

Cabe hacer la aclaración de que un trabajador por figurar en listas de raya de empleados temporales para obra determinada o tiempo fijo aún sin tener un nombramiento será considerado como un trabajador al Servicio del Estado.

1.2.2 TRABAJADOR DE BASE

Son aquellos que obtienen dicha calidad en virtud de tener más de seis meses laborando sin nota desfavorable en su expediente personal en la Institución o Dependencia que la designó y ser considerados como tales en su nombramiento o en el catalogo de puestos de dicha Dependencia en virtud de no realizar las actividades propias de los trabajadores de confianza reguladas en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.2.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA

Son trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones de Dirección, que se constituyen en el poder de decisión que tienen los jefes de departamento y demás funcionarios de mayor jerarquía, las de inspección, vigilancia y fiscalización a nivel de jefaturas y subjefaturas cuando estén considerados en el presupuesto de la Dependencia o Entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente

⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa, México, 1995. Págs. 264 y 265.

estén desempeñando tales funciones ocupando puestos de confianza, las que se refieren al manejo de fondos o valores cuando tengan facultad legal para disponer y determinar su aplicación o destino y las de auditoría a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones siempre que presupuestalmente dependan de la Contraloría o de las áreas de Auditorías ; las de control directo de adquisiciones y compras de una Dependencia o Entidad, las de almacenes e inventarios cuando sean responsables de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores, su destino o la baja y alta de inventarios, las de investigación científica siempre que implique las facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo, y las de asesoría o consultoría tal y como las establece el antes citado artículo 5° de la legislación estudiada, igualmente se determinan en este precepto jurídico puestos específicos, como los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento requieran aprobación expresa del Presidente de la República.

Asimismo, la clasificación de los cargos esta determinada en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal el cual es un documento oficial público en el que intervinieron los titulares o representantes de las Dependencias de los Poderes de la Unión y los delegados de sus Sindicatos para acordar cuales iban a ser considerados trabajos de confianza y de base, participando estos en cualquier modificación que se le quisiera hacer a este documento, en la practica el mismo sirve de fundamento para el catálogo interno de cada dependencia o institución gubernamental.

La importancia de que un trabajador al servicio del Estado obtenga su calidad de base, radica en que con esta tiene el derecho de inamovilidad en el empleo, que se manifiesta

en el hecho de que sólo puede ser removido de su cargo en base a un cese justificado, con motivo de haber incurrido en alguna de las causales que determina en forma expresa el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores burocráticos los concebimos como los patitos feos del estanco ya que eran vistos por la clase proletaria como los emisarios o ayudantes de los gobiernos mexicanos, los cuales fueron los verdugos de los trabajadores y los protectores de las clases pudientes y por otra parte eran objeto de explotación de esos gobiernos bajo el triste argumento de que los intereses del Estado estaban encima de los fines de esa clase trabajadora.

1.2.4 LA FIGURA PATRONAL EN LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL REGULADA EN EL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La figura patronal en la relación laboral del apartado B del artículo 123 Constitucional estará representada por los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y una serie de organismos descentralizados que realizan una función de servicio público determinados en el artículo 1º de la Ley Reglamentaria de este apartado.

Existe una postura doctrinal basada en que el Estado no persigue un fin de lucro en la relación jurídica laboral con sus trabajadores por lo que no puede ser considerado como patrón, pero consideramos que este, si obtiene un beneficio de dicha relación, consistente en

el cumplimiento de sus funciones aún cuando están encaminadas a favorecer a la población del país.

Conforme al artículo 49 de nuestra Constitución se debe concebir a los poderes de la Unión como el Supremo Poder de la Federación que se instituye como el gobierno de nuestro país, el cual se divide para su ejercicio en Ejecutivo Legislativo y Judicial, los cuales emanan del pueblo y se crearon para favorecer al mismo como lo establece el artículo 39 de nuestra Carta Magna.

1.2.5 EL PODER JUDICIAL FEDERAL

“El Poder Judicial Federal se deposita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación como órgano de mayor jerarquía y en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en los Juzgados de Distrito, su función principal es la de administración de justicia consistente en la interpretación y aplicación de las normas legales, dirimiendo las contiendas que se susciten entre los individuos o entre estos y el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales.”⁹

“Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores de base serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una sola instancia, tal y como lo establece el Título Noveno de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en virtud del criterio de que el más alto tribunal del país no puede someterse jurídicamente a un tribunal de menor jerarquía”¹⁰. Para tal efecto se creó una comisión permanente integrada con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la

⁹FERNANDEZ VÁZQUEZ Emilio. *Diccionario de Derecho Público*. Op. Cit. pág. 31.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*. Trigésima edición. Porrúa. México. 1993. Págs. 72 y 73.

Nación nombrado por el Pleno, otro nombrado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y a un tercero ajeno a ellos designado de común acuerdo por los mismos, la Comisión tiene la obligación de substanciar los expedientes y de emitir los proyectos de los litigios que conozca, turnándolos al Pleno de la Suprema Corte de Justicia para su resolución, teniendo que cumplir con las disposiciones que establezca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su capítulo III, título séptimo, por lo que respecta a la tramitación y procedimiento de los juicios laborales, así lo dispuso el legislador en el Título Noveno de la Ley de referencia.

1.2.6 EL PODER LEGISLATIVO FEDERAL.

El Poder Legislativo Federal se deposita en el Congreso de la Unión que se dividirá en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores, teniendo como obligación fundamental la de crear leyes y reglamentos, así como modificar o derogar el contenido de estos a fin de que sean acordes a la situación económica, política, social y cultural del país.

La relación jurídica de trabajo en este poder se entenderá entre las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara con sus trabajadores.

1.2.7 PODER EJECUTIVO FEDERAL

Este poder se deposita en el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos teniendo como facultades la promulgación y ejecución de las leyes que expida el Congreso de la Unión, buscando llevar a la práctica la voluntad del legislador a través de la realización de

los actos necesarios para hacer efectivas esas leyes en los casos concretos, por lo que también se le faculta para dictar los reglamentos que crea convenientes. De lo que se concluye que el Presidente tiene a su cargo la función administrativa del Estado para buscar la exacta observancia de las leyes."¹¹ Asimismo el titular del Poder Ejecutivo Federal para cumplir con las funciones es apoyado por la Administración Pública centralizada y paraestatal, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 1º menciona que la primera estará integrada por la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, el Departamento del Distrito Federal y la Procuraduría General de la República y la segunda estará formada por los Organismos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, Instituciones Nacionales de Seguros y Fianzas y los Fideicomisos.

En virtud de que el Departamento del Distrito Federal es un integrante de la Administración Pública Federal, su regulación expresa en el apartado B del artículo 123 Constitucional es innecesaria.

1.2.8 ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

Por lo que se refiere a la relación jurídica laboral de los titulares de los Organismos Descentralizados y sus trabajadores existe un problema legal para determinar que Ley Reglamentaria de los apartados del artículo 123 Constitucional es la competente para conocer los litigios existentes en esas relaciones de trabajo ya que el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consideró que los Organismos

¹¹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional, Vigésima Sexta. Edición Porrúa. México, 1992. Págs. 461 al 466.

Descentralizados que realizaran un servicio público estarían regidos por esta Ley, más sin embargo "en el apartado B del artículo 123 Constitucional no se refiere a ellos, en tanto que la fracción XXXI, inciso b, sub-inciso I del apartado A del dispositivo constitucional antes citado alude a dichos Organismos."¹²

Concluyendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dicho artículo es inconstitucional ya que se considero que el legislado fue más halla de los lineamientos del apartado B en cuanto a los sujetos que regula, ya que sólo se refiere a los Poderes de la Unión y al Gobierno del Distrito Federal, por lo que aún los organismos que integran la Administración Pública Federal Descentralizada no forman parte del Poder Ejecutivo Federal cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la Administración Pública Centralizada. Este criterio se encuentra sustentado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia llamada "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, su inclusión en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es inconstitucional" la cual se encuentra publicada en la página veintiocho de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 46, octubre de mil novecientos noventa y uno.

Ahora bien aunque la fracción XXXI del apartado A alude a las empresas descentralizadas se debe considerar como tal a los Organismos Descentralizados ya que operan como estas, porque por empresa debe entenderse a la organización de una actividad

¹² TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op. Cit. pág. 20.

económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios aunque no sea con fines de lucro, es decir que comprende a las que tienen la ejecución de actos de comercio, así como a las que sin perseguir la obtención de una ganancia propia han sido constituidas para desempeñar un servicio público que ha sido descentralizado por el Gobierno Federal. Este criterio se obtuvo en la ejecutoria del recurso de revisión número A.R. 1702/94 relativo al juicio de amparo indirecto P.-185/94 promovido por el Instituto Nacional Indigenista seguido en el Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal la que confirmó la sentencia dictada por este Juzgado que amparó y protegió a Angel Martín Osorio García y otros en contra de la resolución de fecha 28 de mayo de 1993, dictada por la Primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente laboral 1087/93.

Por último en relación a este tema específico se menciona que existe una excepción en el apartado B en su fracción XIII bis al regular a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano, a las cuales ya nos habíamos referido.

Cabe hacer la anotación de que lamentablemente en ninguno de los Poderes de la Unión estudiados existe una protección jurídica a los trabajadores de confianza, los cuales navegan a la deriva como pequeños barcos de papel que dependen de su estabilidad en el empleo del oleaje político, que es decidido por el Presidente de la República en turno ya que cada uno de ellos remueve a los titulares de las Dependencias a su conveniencia, provocando que estos al llegar a tener uno de esos puestos traten de colocar a sus conocidos y seguidores en las plazas laborales que estén a su cargo. Aunque es necesario recalcar que

también los trabajadores de base no están muy bien protegidos que digamos, ya que ese ser, que se cree supremo llamado Presidente de los Estados Unidos Mexicanos tiene el poder para desaparecer a miles o millones de empleos al servicio del Estado con una sola resolución política, social y económica, como lo constatamos con la desaparición de la Conasupo, la Industria Militar y recientemente con el Organismo de Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta-100, así como con el despido masivo que se esta materializando en las Secretarías de Estado y Organismos Gubernamentales bajo el argumento de que nuestro país necesita actualmente reducir los gastos del Estado Mexicano para salir de esta crisis económica, en cumplimiento con el Plan Nacional de Desarrollo del Sexenio actual.

2. LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Para analizar las figuras jurídicas del despido y el cese, es necesario establecer antes el concepto de la relación y contrato de trabajo a partir de los cuales surgen como consecuencia de la interacción entre el trabajador y el patrón, por lo que, procedo a explicar dichos términos.

2.1 LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los elementos que integran la relación de trabajo son la prestación de servicios que realiza un trabajador en forma personal a un patrón la cual generalmente surge de un contrato de trabajo, la subordinación es una característica fundamental que debe tener dicha

prestación para poder considerarse como de trabajo, "la cual implica la facultad de mando y disponibilidad que tiene el patrón del trabajo realizado por su empleado, dictando los lineamientos a ordenes necesarias para dirigir esa labor hacia la obtención de las finalidades que busca esa empresa, por lo que también trae consigo la obligación del trabajador para cumplir con las indicaciones que le den, pero es necesario recalcar que en base a sus conocimientos el patrón les permite la iniciativa para realizar ciertas funciones."¹³

Otro factor que ayuda a determinar la existencia de una relación laboral es la dependencia económica de trabajador a el patrón, ya que, si bien no es un elemento indispensable por si sólo en compañía de la subordinación, pueden cambiar la naturaleza jurídica de un contrato mercantil y de la relación de sus partes; a un contrato laboral, este criterio lo encontramos apoyado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia contenida en el Semanario Judicial de la Federación de tesis ejecutoriadas de 1917-1975 en la página 270, la cual dice lo siguiente:

TRABAJO, CONTRATO DE, SUS DIFERENCIAS CON LA COMISIÓN MERCANTIL.

La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos que accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto material del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de trabajo.

Quinta Época.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda. Edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 203.

Tomo XVII, pág. 1191.- Sánchez Severiano
Tomo XXXII, pág. 600, Ceballos Cayetano
Tomo XXXII, pág. 501.- Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S.A.
Tomo XLIII, pág. 1914, Veana Jesús.
Tomo LI, pág. 3071, Monsalve Ricardo.

Asimismo los doctrinarios Cabanellas y Deveali proponen otros factores para determinar la naturaleza laboral de un contrato y su relación entre las partes, en base a el estudio de las labores, los salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón.¹⁴

Por lo antes expuesto concuerdo con el concepto que la Ley Federal del Trabajo le da a la relación jurídica laboral en su artículo 20, al considerarla como una prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra mediante el pago de un salario cualesquiera que sea el acto que le da origen.

Pero también se hace la aclaración de que es un vínculo jurídico que da nacimiento a derechos y obligaciones tanto para los patrones como para los trabajadores y ese concepto fue obtenido por la clase proletariada a través de su sangre, sudor y esfuerzos derramados en la historia, en sus huelgas, paros y marchas, por lo que esta nueva concepción de la relación de trabajo dio origen a su vez al derecho de la reinstalación o de indemnización de tres meses de salario al trabajador al ser despedido injustamente por su patrón, dado que también el patrón tiene obligaciones con el trabajador.

¹⁴ EUQUERIO GUERRERO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Décimo Séptima. Edición. Porrúa, México. 1990. Pág. 48

2.2 CONTRATO DE TRABAJO.-

De igual forma en el precepto legal antes citado, se definió al contrato individual de trabajo como aquel contrato cualesquiera que sea su forma o denominación, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La importancia de este término radica en que no sólo al enlistarse un obrero en una empresa se produce la aplicación del derecho de trabajo a este y al patrón, sino que también se genera con la realización de un contrato laboral, por lo que consideramos adecuado este precepto legal al establecer que la prestación de un trabajo contenida en la relación multicitada y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Por lo que si un patrono se niega a recibir a un asalariado el día y hora que convinieron para iniciar la prestación de trabajo en su contrato laboral, este hecho será considerado como un despido injustificado que trae como consecuencia el ejercicio de los derechos del trabajador de pedir una indemnización constitucional o la instalación en el puesto que debería desempeñar, ante el órgano jurisdiccional competente, tal y como lo establece el criterio jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación publicado con el número 80, en el apéndice 1917-1985, Quinta Parte, página 73, la cual dice lo siguiente:

“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 que se rehuse a ministrarle este, para que incurra en la sanción fijada por la ley, ya que con

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

Quinta Época:

Tomo XLII, pág. 3209, A.R. 1877/33, Castro Espiridión y Coags. 5 Votos.

Tomo XLIV, pág. 1349, A.R. 4612/34., López Miguel M. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV, pág. 6014, A.R. 1695/35, Sotomayor Arturo, 5 votos.

Tomo I, pág. 1626, A:D. 4970/36, Gorozpe Manuel, 5 votos.

En cuanto a la disputa existente entre los doctrinarios de la teoría relacionista y contractualista en cuanto a la independencia o dependencia de la relación de trabajo del contrato laboral no coincidimos con la primera ya que ambos conceptos jurídicos no se contraponen sino que se complementan a fin de darle una mayor protección a los trabajadores como se demostró anteriormente, de igual forma la finalidad de un contrato de trabajo es buscar que se aumenten los beneficios contenidos en la Ley en favor de la clase proletaria, por otra parte es difícil concebir la existencia de una relación laboral sin un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón para realizar la misma, toda vez que ningún trabajador puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento, tal y como lo establece el artículo 5° de nuestra Constitución.

‘Por lo que respecta a la voluntad del patrón el profesor Mario de la Cueva considera que la misma fue suprimida en forma radical por la de los sindicatos que se apoderaron del derecho de selección de empleados para nuevas contrataciones, en virtud de la cláusula de exclusión contenida en los contratos colectivos de trabajo fundamentada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo la cual determina que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante¹⁵. No coincidimos con el criterio de este gran doctrinario en virtud de que solamente se a limitado

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 190.

la voluntad de los patrones, pero no a desaparecido esta en virtud de que en caso de que sean engañados por el trabajador o por el sindicato que lo propuso con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador conocimientos o aptitudes que carezca, el patrón estará facultado para terminar la relación laboral sin su responsabilidad, aunque para proteger al trabajador la ley limita el ejercicio de este derecho dentro de los treinta días, a partir de la fecha en que empezó a prestar sus servicios de lo que se concluye que la voluntad del patrono para celebrar un contrato de trabajo si existe, puesto que este podrá realizar los exámenes que crea convenientes a fin de acreditar los conocimientos que se le imputan al obrero recomendado por el sindicato.

La formalidad de un contrato individual de trabajo no influye en los efectos jurídicos que este genera ya que aún cuando no sea escrito se presumirá la existencia de este y de la relación laboral ante el que presta un trabajo personal y el que lo recibe de conformidad a lo que establece el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

La duración de los contratos de trabajo conforme a la ley de referencia en sus artículos 35 al 39, establece que por regla general es de tiempo indeterminado y en forma excepcional puede ser de obra determinada, pero para ello es necesario que con toda claridad se enuncie cual es la obra que se va a realizar y que la misma se derive de la naturaleza del trabajo que se va a ejecutar, ya que de lo contrario no podría hablarse de un objeto del contrato y su terminación estaría afectada de validez. Asimismo también puede pactarse, por tiempo determinado cuando tenga por finalidad sustituir temporalmente a otro trabajador, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o conforme a los demás casos previstos por esa ley, pero es necesario que la causa que le dio origen este

claramente descrita para considerársele de duración temporal. Como se puede observar los legisladores no dejaron al arbitrio del patrón la terminación de los contratos y relaciones de trabajo, ya que si omiten describir en forma expresa y transparente el objeto de dicho contrato, la naturaleza del trabajo o la obra a realizar la relación laboral se entenderá por tiempo indefinido otorgándole con esto la estabilidad en el empleo a los obreros por lo que no podrán ser despedidos sino por causa justa, y en tal supuesto podrán demandar la reinstalación en su cargo o el pago de la indemnización que establece el artículo 123 constitucional.

3 LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El estudio de la relación del Estado con sus empleados es de gran trascendencia para este trabajo ya que su terminación esta regida por la figura jurídica del cese, que surge como una consecuencia legal del desarrollo de la misma, por lo que procedo a determinar su naturaleza, "la cual esta en disputa entre el derecho laboral y el administrativo; considerando los partidarios del primero que todo trabajo es tutelado por los principios e instituciones del Derecho del Trabajo y los segundos consideran que el trabajo público no busca como finalidad el lucro sino la realización de un servicio a la población, por lo que opinan que en base al fin que persigue el Estado no puede ser juzgado como patrón y esa relación no puede ser regida por el Derecho Laboral que busca equilibrar la disputa entre la clase patronal que representa al capital y a la de los proletariados que simbolizan el trabajo."¹⁶

¹⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. Porrúa - UNAM. México. 1990. Pág. 1498.

Así también el acto que le da origen a esta relación llamado nombramiento, el cual ya fue explicado anteriormente, fue considerado en un inicio como un contrato administrativo en base a la calidad de sus sujetos, aunque posteriormente ese criterio fue substituido por el que lo describe como "un acto materialmente administrativo, pero no formal en base a que los poderes legislativo y judicial también pueden nombrar a sus servidores"¹⁷

En lo personal nos adherimos a la doctrina laborista en virtud de que los trabajadores al Servicio del Estado deben ser considerados como trabajadores especiales que deben ser protegidos como tales, ya que al igual que los demás realizan un trabajo consistente en una actividad física e intelectual, bajo la dirección y mando de un patrón, el Estado, ya que si bien este no obtiene un lucro si se beneficia con ese trabajo que lo ayuda a cumplir con sus obligaciones inherentes a su naturaleza encaminadas a servir al pueblo, por lo que la relación entre estos empleados y el Estado es de carácter laboral. Los componentes de la misma contienen los mismos elementos de la relación jurídica de trabajo del apartado "A" del artículo 123 Constitucional los cuales ya se estudiaron anteriormente como son una prestación personal llamada servicio, la cual se debe realizar en forma subordinada al titular de una dependencia o institución gubernamental, asimismo se percibe el derecho del trabajador de recibir un salario y la obligación correlativa del pago del mismo.

Las característica que identifica esta relación jurídica laboral es el acto por el que se origina el cual es la incorporación del empleado al servicio del Estado a través de un nombramiento o por aparecer en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

¹⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Cuarta. Edición. Porrúa. México. 1981. Págs. 665 y 666.

Por lo que concluimos que este tipo de empleados determinados por esta relación jurídica deben ser regulados por los principios del derecho al trabajo que busca tutelar a todos los trabajadores, no por el derecho administrativo bajo el argumento de que no se busca el lucro.

4. DERECHO DEL TRABAJO Y LA RESCISIÓN LABORAL.

Como hemos visto el nacimiento de la rama jurídica denominada Derecho del trabajo ha surgido como una necesidad primordial que tiene la humanidad de proteger la única forma justa para sobrevivir en la naturaleza y la sociedad, titulada como "trabajo", manifestándose como el derecho universal que tiene todo ser humano para poder satisfacer sus necesidades primordiales y las de su familia a través del desarrollo de cualquier actividad o profesión permitida por la comunidad en la que habita, en virtud del pago justo que reciba por la realización de la misma.

Esta rama jurídica a buscado la reivindicación y protección de la clase trabajadora y de su actividad, por eso se estipulo como un derecho constitucional laboral, que ningún trabajador será despedido en forma injusta entendiéndose por esto que los patronos no pueden terminar la relación jurídica laboral con sus trabajadores a su voluntad y arbitrio sino conforme a las causales imputables a estos contenidas en la Ley.

Por lo que definimos al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre patronos y obreros buscando desaparecer la injusticia y explotación de los trabajadores a fin de darles dignidad y valor a sus vidas y trabajo.

Con objeto de continuar con este estudio es necesario tener un concepto de los términos principales del mismo, denominados despido y cese y por lo que procede al análisis de ellos.

4.1 DESPIDO.

"El despido es considerado por el Profesor Nestor de Buen como el acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."¹⁸

"Por su parte Mario de la Cueva lo define como el acto en virtud del cual hace saber al patrono al trabajador que da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo, convirtiéndose el despido en un acto anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación."¹⁹

Se considera que se debe entender como despido, la forma de terminación de un contrato y relación laboral antes de que expire el tiempo de su duración, como consecuencia de incumplimiento de las obligaciones del obrero que estén estipuladas en la Ley como causales del mismo.

Además de la comprobación de alguna de esas causales en un juicio laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependerá la denominación de ese despido como justo o injusto así como las consecuencias jurídicas que generen, las cuales serán analizadas más adelante.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, México. 1977. Pág. 80

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Págs. 251 y 252.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no utiliza este término en forma expresa, pero si se desprende del texto del artículo 47, bajo el rubro de causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Cabe hacer la aclaración de que el despido nace de otra figura jurídica llamada rescisión, la cual es una reminiscencia del tiempo en el que el Derecho Laboral utilizaba en forma supletoria al Derecho Civil, este término ha sido criticado por varios doctrinarios al considerarlo inaplicable a nuestra materia de estudio, el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo es explicado como el derecho que tiene el patrón y el trabajador para concluir un contrato y relación laboral antes del tiempo de vencimiento con motivo del incumplimiento de una de las obligaciones de su contraparte establecidas en la Ley Federal del Trabajo y las condiciones generales de trabajo o contrato colectivo de trabajo aplicables a esa relación laboral, sin incurrir en responsabilidad.

Las causales imputables al trabajador serán estudiadas en los capítulos subsecuentes regulados en forma general en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, así como a diversos preceptos de la misma Ley para trabajadores especiales.

4.2 EL CESE

"Ahora es el turno del análisis del término jurídico denominado cese, el cual es considerado como el documento que se expide para declarar la privación de un puesto o cargo público a un empleado, por resolución del gobierno u otras autoridades para que no le sea pagado en lo sucesivo su sueldo o asignación."²⁰

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1989. Pág. 134.

"Por otra parte el Dr. M. Pearson denominó al cese como una de las sanciones disciplinarias más graves que se le hacían a su trabajador."²¹

Consideramos al cese como un vocablo característico del Derecho Laboral Burocrático que se puede definir para efectos de esta tesis como la terminación de la relación jurídica laboral existente entre un trabajador al servicio del Estado y un titular de una Dependencia Gubernamental, sin que implique alguna responsabilidad para este último, dejando de surtir efectos el nombramiento dado a ese empleado.

Este término esta regulado en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplando no sólo aquellas causales de la terminación de la relación laboral imputables al trabajador por el incumplimiento grave de sus obligaciones por motivo de una conducta dolosa o negligente, sino también a la renuncia, muerte y la incapacidad permanente física o mental del trabajador que le impida el desempeño de sus labores, así como la expiración de la relación laboral a causa de la finalización de una obra determinada o el tiempo fijado en el nombramiento, las consecuencias jurídicas del cese, así como el estudio de cada una de las causales será analizado en los capítulos subsecuentes.

²¹ CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac, México. 1988. Pág. 129.

CAPITULO II

1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO

Consideramos que la primera regulación jurídica en México de las causales de rescisión laboral se dio al promulgarse nuestra Constitución de 1917 pero es necesario hacer una breve reseña histórica a fin de fundamentar esta idea.

1.1 EPOCA PREHISPANICA.

‘El Profesor Néstor de Buen Lozano piensa que en la época prehispánica existe una escasa información sobre las relaciones de trabajo que vivieron, ya que la misma, deriva más de las suposiciones que de datos ciertos, idea a la cual me adhiero. Algunos historiadores hacen referencia a diferentes trabajadores, comerciantes, pescadores, mensajeros, tejedores, herreros, albañiles, militares, médicos, astrónomos y hechiceros entre otros.’²²

Dichos trabajadores surgieron a medida que las pequeñas poblaciones progresaban ya que en un inicio la caza y la recolección de frutos fueron las primeras actividades de trabajo que realizaban organizados bajo un régimen familiar en el que las actividades más duras eran encomendadas a los hombres dejando a las mujeres las tareas del hogar y de la recolección. A medida que estos pequeños clanes se van uniendo e interactúa con otras poblaciones surgen como actividades la agricultura y el comercio de manera que surgen las

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Séptima Edición. Porrúa. México. 1989. Pág. 283.

grandes culturas que empiezan a dominar a las demás tales como la de los mayas o los aztecas. En ese momento la organización de esos pueblos se basaba en el poder militar y las actividades laborales empiezan a convertirse en obligatorias, tales como el servicio militar, asimismo surge la figura de la esclavitud fortalecida con las guerras, y los pobladores se especializan ya no en varias labores sino en una sola actividad.

Como podemos observar el poder económico manejó las relaciones sociales, convirtiendo a el trabajo en un castigo o acto de humillación a través de la esclavitud, lo que provocó una desunión de los pueblos prehispánicos que facilitó la conquista de los españoles.

1.2 EPOCA COLONIAL

Con la conquista de los españoles sobre nuestros pueblos prehispánicos se fortaleció aún más la esclavitud, generalizándose sobre todos los pobladores autótonos de este país, los cuales eran explotados y tratados en forma deplorable, pero en este momento histórico se creó una buena obra legislativa apoyada por la Reyna Isabel La Católica y de los clérigos de su país, llamada Leyes de Indias en la cual no justificaron el trato humillante y deshumanizado que le daban los españoles a los indígenas, considerando ilícito el despojo que se hizo a los naturales. Por lo que esta legislación intentó reconocer como seres humanos a nuestros pobladores, aunque no se aceptó una igualdad jurídica con los conquistadores.

'La sociedad colonial buscó diversas formas para obtener la fuerza de trabajo del pueblo mexicano, las cuales fueron primeramente la esclavitud después le hicieron creer que

tenían cierta libertad para desempeñar el trabajo que les conviniera pero teniendo que contribuir con ese trabajo para el beneficio de su comunidad.”²³

‘Poco después implantó un régimen obligatorio y remunerado para trabajar en campos, minas, obras públicas y servicio doméstico llamado repartimiento o cuatequil apoyado en jueces repartidores y una regulación de la jornada de trabajo y pago de un salario, por último se usó un tipo de contrato aparentemente voluntario el cual estaba basado en el control de los peones a través de sus deudas.”²⁴

De lo que se infiere que esas prácticas tan maquiavélicas son las raíces del pensamiento de la clase patronal de nuestros días que se manifiesta en el ideal de considerar al trabajador como un instrumento sustituible para su empresa, que tiene un período de uso y aprovechamiento, de lo que se entiende lo contradictorio con el pensamiento de la clase trabajadora que intenta ser tratada con dignidad y justicia manifestada en su estabilidad en el empleo.

1.3 MEXICO INDEPENDIENTE.

Lamentablemente en los inicios del siglo XIX los trabajadores indígenas eran tratados como esclavos y sus relaciones con los españoles eran influidas por la diferencia de castas, así como por la restricción de sus libertades de trabajo con el control de sus deudas y de un régimen obligatorio de trabajo en favor del Gobierno Español y sus nacionales, de lo que deducimos que la clase indígena estaba marginada al igual que la casta mestiza que

²³ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto y Ramiro Navarro de Anda. *Historia de México*. 1992. Mc. Graw-Hill. México. 1992. Págs. 138 y 139

²⁴ *Ibidem*. Pág. 143.

también sufría de la explotación de su fuerza de trabajo, situaciones que en concordancia con la limitación que se le hizo a los criollos para obtener puestos importantes en el gobierno, provocaron nuestro movimiento de independencia que culminó con el tratado de Córdoba realizado por Iturbide en representación de México y el Virrey O'Donojú en representación de España aunque ese país reconoció a México como una nación soberana e independiente hasta años más tarde.

“En esta etapa de transición cabe recalcar la declaración de Miguel Hidalgo y Costilla e Ignacio López Rayón para abolir la esclavitud, así como el ideal de Morelos plasmado en su obra llamada los Sentimientos de la Nación que decía que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, modera la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. Preocupación que denota el gran pensamiento humanista de este héroe nacional, por otra parte en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana creado a instancia de Morelos, estableció la libertad de la cultura, industria y comercio para todos los mexicanos. Asimismo Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala manifestó que todos los ciudadanos son idóneos para desempeñar cualquier empleo.”²⁵

Lo importante de esos ideales radicó en las semillas de conciencia que se divulgaron en todo nuestro país para que los mexicanos empezarán a reconocer que todos tenían derecho a trabajar en el oficio u arte que más les conviniera aceptando el hecho de que el trabajo subordinado a otra persona, no los convertía en humanos, de segunda categoría que

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 288.

podían ser maltratados y marginados al arbitrio de sus patrones. Aunque hay que reconocer que la distancia de sus pretensiones a la realidad que vivieron era abismal ya que la vida de los peones, mineros, obreros y en general toda clase trabajadora no mejoro notablemente porque los amos españoles fueron tan sólo remplazados por los criollos y algunos mestizos que fueron acaparando las riquezas del país, continuando con las enseñanzas de sus antecesores de explotar a los desvalidos.

"Aún en la Constitución de 4 de octubre de 1824 y la Constitución Centralista de 1936 no tuvieron ninguna disposición a favor de los derechos de la clase campesina y trabajadora."²⁴ La Constitución de 1857 se abocó a proteger a los dueños de los bienes de producción por encima de los intereses de la sociedad a través de una política liberal que sólo les atribula la función de mantener el orden jurídico, permitiendo la libertad de producción y tráfico de los empresarios y comerciantes, de lo que se desprendió que la regulación de las relaciones de trabajo quedará a cargo del Derecho Civil y la participación del gobierno sólo se reflejará para impedir los movimientos huelguistas que realizaban los obreros para defender sus derechos.

"Así tenemos que nuestro Código Civil de 1870 en su artículo 2586 manifestó que el obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar ni obra determinada que deba concluir podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le emplee sin que por esto pueda pedirse indemnización."²⁷

Lo cual trajo como consecuencia que aún nuestro gran Presidente Benito Juárez no se interesara por defender los intereses de los trabajadores, dado que estaba preocupado en

²⁴ Ibidem. Pág. 289 y 295.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. XXVIII.

el progreso económico y político del país basado en un buen ordenamiento civil y penal que apoyara la política económica de la Constitución de 1857. El General Don Porfirio Díaz tiro la gota que derramo el vaso ya que si bien ayudo a esta nación a progresar económicamente descuido el aspecto social provocando la desestabilidad de esta Nación, en virtud de que no se conformo con no apoyar a sus trabajadores nacionales en el aspecto jurídico y material sino que utilizó los medios represores de su gobierno para destruir los intentos de nuestros obreros para alcanzar un mejor trato, un mejor salario y en general una mejor condición de vida. Lamentablemente es triste pensar que el ámbito del Derecho del Trabajo siempre ha estado vinculado con los intereses personales de nuestros gobiernos que a través de la historia han demostrado su mayor apoyo a los fines económicos de diversos grupos de poder que ha su pueblo que les depositó sus esperanzas e ilusiones en la búsqueda de una mejor forma de vida, enseñanza que sigue poniendo en práctica nuestro régimen gubernamental para nuestra desgracia.

2. PRIMERA REGULACION JURIDICA EN MEXICO DE LAS CAUSALES DE DESPIDO

Hasta antes de nuestra Carta Magna de 1917 los trabajadores mexicanos cumplían con sus trabajos en condiciones miserables que se traducían en una falta de estabilidad en el empleo, jornadas inhumanas, bajos salarios y carencias de seguridad social entre otras circunstancias.

Como puede advertirse el descontento de los trabajadores era justificable ya que estaban desprotegidos ante los malos tratos y despidos que realizaban los patrones, por la

falta de interés del gobierno para defender jurídicamente y materialmente los derechos sociales. Por lo que fue hasta después del Movimiento Revolucionario cuando los constituyentes de 1917 se preocuparon por crear un ordenamiento Constitucional del Derecho Laboral que amparara a los trabajadores del país.

"Al elaborar dicho precepto los constituyentes se refirieron a los obreros y jornaleros al considerar que eran estos quienes realizaban trabajos productivos, modificando posteriormente el proyecto para incluir a los trabajadores domésticos, artesanos, empleados y en general a todos aquellos trabajadores que pudieran adquirir dicho carácter al participar en una relación de trabajo."²⁸ El ideal de nuestros Constituyentes era el de proteger a toda la clase trabajadora por igual tanto de las injusticias como de los despidos arbitrarios.

Por lo que consideramos que la primera regulación jurídica en México de las causas de rescisión laboral se dio en el artículo 123 Constitucional de 1917 en las siguientes fracciones:

'a) Fracción XXI que reguló el derecho del trabajador y del patrón de dar por terminado el contrato de trabajo si se negaba la contraparte a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En el caso de que el incumplimiento ocurriera a cargo del patrón este se obligaba a pagar al obrero la indemnización de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultare del conflicto."²⁹

'b).- La fracción XXII estableció el principio de la estabilidad en el empleo para los trabajadores, ya que prohibió que fueran despedidos sin una causa que tenga una

²⁸ Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Chieretaro 1916-1917. Tomo II. Editado por la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados. México. 1989. Pág. 603.

²⁹ DE BUEN, LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición. México, 1991. Porrúa. Págs. 337 a 341.

justificación legal considerando que el ejercicio del derecho de asociación los sindicatos y el de participación en una huelga lícita por parte de los obreros no era una causal justificable para que los patrones les rescindieran sus contratos laborales otorgándole a la clase trabajadora el derecho de reinstalación o el pago de una indemnización por el importe de tres meses de salario en caso de ser despedido injustamente.³⁰

Asimismo se considero como causas de rescisión imputables al patrón, el maltrato que hiciera él, sus dependientes o familiares a los trabajadores y su parentela de igual forma la falta de probidad del patrono en contra de los obreros les da la justificación a estos para solicitar su retiro de la relación laboral, solicitando como indemnización el pago de tres meses de salario.

Como hemos observado fue hasta ese momento en que nació la figura del Derecho del Trabajo que convirtió una verdad en un principio universal, que postula que el trabajo no puede ser catalogado como una mercancía y el trabajador como un hombre de quinta categoría, porque un ser humano merece un trato como tal y por el hecho de no tener nada más que su trabajo no puede ser empleado en forma indigna e injusta, asimismo su trabajo es su más grande tesoro del que obtiene su solvencia y subsistencia para él y su familia, por lo que un patrón no debe abusar de sus trabajadores, por que no sólo atenta en contra de estos, sino también de sus familias y de nuestra sociedad porque estas son la esencia de este país, de ahí la importancia de la estabilidad en el empleo de la clase trabajadora, además consideraríamos injusto no señalar como destellos de luz que alumbraron el camino de la llegada de Derecho del Trabajo a el manifiesto y programa del Partido Liberal presidido por

³⁰ Idem.

Ricardo Flores Magón el cual contenía algunos principios que plasmó nuestra Constitución de 1917 sobre la protección de la salud de los trabajadores y de su salario entre otros ideales y a las diversas legislaciones de los Estados del país que mostraron su preocupación por amparar a los trabajadores en casos de enfermedades y accidentes de trabajo como las de el Estado de México de 1954, la de Nuevo León de 1906 y las de Aguascalientes, San Luis Potosí, Jalisco y Veracruz de 1914 que reglamentaron la regulación de una jornada de trabajo más humana, así como el establecimiento de salarios mínimos y la condonación de deudas para proteger dicha remuneración de los trabajadores, aunque hago la anotación de que no llegaron a convertirse dichas leyes en árboles fértiles que hubieran dado frutos factibles a la clase trabajadora en virtud de que el país estaba finalizando una revolución con la renuncia de Victoriano Huerta, pero no hay que quitarles tampoco su lugar, e influencia en la Constitución de 1917.

3. SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA REGULACION JURIDICA DE LAS CAUSALES DE RESCISION LABORAL.

En el anteproyecto de la Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señaló que sólo el Congreso de la Unión tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, pero esta tesis fue desechada por los constituyentes, por que consideraron que atentaba en contra del sistema federal y de las entidades federativas, ya que cada una de estas tenía problemas laborales diferentes, regidos por costumbres y usos

distintos en cada población por lo que la facultad para legislar en materia laboral se otorgó al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados.”³¹

“En el período de 1918 a 1930 surgió una gran problemática consistente en una gran cantidad de reglamentaciones regionales en materia de trabajo que constituyeron una limitación para la misma legislación laboral toda vez que el movimiento sindical y huelguista de los obreros, se expandió en toda la República afectando no sólo a una región, de allí que las resoluciones de las autoridades laborales carecieran de fuerza, al sobrepasar un problema colectivo sus límites jurisdiccionales, asimismo, la clase proletaria estaba molesta en virtud de que en algunas entidades federativas se otorgaban un mejor trato a los trabajadores por lo que el descontento presiono fuertemente al gobierno federal para que en el año de 1929 se reformara la Constitución a efecto de que la Ley del Trabajo fuera unitaria, es decir federal facultando al Congreso de la Unión para expedirla pero estableciendo una competencia para las autoridades laborales federales y locales para que aplicaran dicha Ley.”³²

Consideramos importante señalar que la clase proletariada adquirió gran fortaleza política a partir de la promulgación del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, pero sin una ley reglamentaria federal no se pudo alcanzar una materialización homogénea de los beneficios y derechos consignados en este precepto aunque no hay que quitarle mérito a algunas de las legislaciones laborales locales como la de Veracruz que sirvió de base para nuestra primera Ley Federal del Trabajo.

“El Presidente de ese entonces Emilio Portes Gil tenía como uno de los objetivos de su mandato el crear un Código Federal del Trabajo por lo que el 15 de noviembre de 1928

³¹ DE BUEN, LOZANO, Néstor. Op. Cit. pág. 334.

³² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 53.

se realizó el primer proyecto presentándose en una convención obrero patronal con el fin de que se estudiara y comentara, pero en dicha convención hubo un conflicto entre el Presidente Portes Gil y la Confederación Regional de Obreros Mexicanos, al término de las sesiones, se nombró a una Comisión Mixta de Obreros y Patronos que finalizó el proyecto en el mes de mayo de 1929, pero no fue aprobado bajo el argumento de que era necesario uniformar una serie de disposiciones legales que lesionaban los intereses de las partes ocasionando conflictos serios para el país.³³

Como podemos observar la Confederación Regional de Obreros Mexicanos empezó a presionar al gobierno a fin de conseguir más seguidores, toda vez que surgieron diversas agrupaciones sindicales que buscaban llevar la representatividad de la clase trabajadora de México, pero no hay que olvidar que desde el período presidencial de Alvaro Obregón, el gobierno a buscado una alianza con los representantes sindicales a fin de tranquilizar el movimiento obrero, situación que en nuestra realidad la encontramos con el C. Fidel Velázquez, representante de la Confederación de Trabajadores de la República Mexicana, que funge como una válvula de control de nuestra clase proletaria aún cuando por su avanzada edad ya no debería estar trabajando.

El segundo proyecto llamado Ley Federal del Trabajo formulado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Lic. Aarón Sáenz con ayuda de una comisión redactora integrada por los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García quienes tuvieron en consideración las conclusiones de una convención obrero patronal organizada por esa Secretaría y fue hasta el 18 de agosto de 1931 en que fue promulgada la

³³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Editada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1981. Págs. 24 a 26.

primera La Ley Federal del Trabajo en México, derogando los decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados de la República y el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Desde el primer proyecto se observa la inteligencia del gobierno para crear una Ley Federal del Trabajo que se ajustará a la realidad de ese tiempo, al recurrir a convenciones obrero patronales, con lo cual se reafirma que la clase trabajadora se había convertido en un grupo de poder que ostentaba en ese momento gran influencia política, hay que aclarar que esta Ley tenía muchas imperfecciones en su normatividad procesal, que provocaban muchos despidos injustificados ya que los obreros no tenían los elementos suficientes para sustentar sus derechos, porque no eran avisados de las causales de sus despidos pero no por eso hay que quitarle importancia a esta primera Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 121 relativo a el Capítulo XII, estableció las causales imputables al trabajador por las cuales se legitimaba a un patrón a rescindir sin su responsabilidad el contrato laboral contraído con sus obreros. El cual en forma textual establecía lo siguiente:

“Artículo 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 los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara 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 la oficina, taller o negociación.

- III. Por cometer el trabajador contra algunos 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 se desempeña el trabajo.

- IV. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller alguno de los actos enumerados en 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 con 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 única 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 las empresas.
- IX. Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentran.
- X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencias en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Por desobedecer el trabajador a él patrón o sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Por negarse el trabajador, de manera manifiesta a adoptar las 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 la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada.
- XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos, por la fracción IX del artículo 116 de esta misma ley (la cual decía que la falta de

cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa causaba la suspensión temporal del contrato de trabajo a menos de que , tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.)

XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...³⁴

Esta ley trato de cumplir con uno de los objetivos del artículo 123 Constitucional, al buscar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos no dejando a la voluntad de los patrones la duración de los contratos y relaciones de trabajo, por lo que al determinar las causas por las cuales se faculta a un patrón a despedir a un trabajador se busco mantener un equilibrio entre la clase obrera y patronal a través de la justicia social y la protección del buen rendimiento de las empresas, vistas como las fuentes de empleo de nuestra nación.

De las causales reguladas por esta ley se infiere como únicas causas de un despido legalmente justificado, la falta grave de incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y la falta de probidad al actuar, entendiéndose esta última a groso modo como la falta de rectitud y honradez al obrar.

En el artículo 122 de la ley de referencia de 1931 se otorgó a los trabajadores despedidos injustamente el pago de los salarios vencidos que corrían desde la fecha en que prestaban su reclamación hasta que se dictara la resolución definitiva por la Junta de

³⁴ Ibidem. Págs. 254 y 255.

Conciliación y Arbitraje, independientemente de la acción que ejercitaren consistente en reinstalación o pago de una indemnización constitucional de tres meses de salario, originadas por la falta de comprobación del patrón de la causa que origino el despido.

‘En el año de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo propuesta por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, la cual tuvo importantes cambios entre los que se encuentran la independencia del Derecho del Trabajo, al no admitir al Derecho Civil como fuente supletoria, así mismo se facultó a las Juntas para practicar las diligencias que juzgare convenientes para el esclarecimiento de la verdad y para interrogar libremente a las partes y testigos que intervengan en las diligencias e impuso a los empresarios la obligación de dar aviso al trabajador por escrito del despido y de las causas que se le imputan; norma que posteriormente fue declarada inaplicable por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.’³³

Como puede observarse aún nuestra máxima autoridad judicial cometió errores, que afectaron a los trabajadores ya que al declarar inaplicable la obligación del patrón para darle el aviso al trabajador de su despido atento en contra del espíritu del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria que buscaban erradicar las injusticias sociales como la que provocan los despidos injustos de allí que considere que dejaron en un gran estado de indefensión a los trabajadores pues resulta ilógico pensar que una persona pueda defenderse de una demanda cuando desconoce el motivo de la misma.

‘Pero una vez más la sociedad exigió la adecuación de las leyes a la realidad y en el año de 1980, con las reformas de la Ley Federal del Trabajo se le exigió la obligación al

³³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Quinta. Edición. Porrúa. México. 1994. Págs. 72 y 73.

patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, regulando el supuesto de la negación del obrero al recibir dicho aviso, imponiéndole el deber a el patrón de informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje tal situación, proporcionándole el domicilio del trabajador para que dicha autoridad le notificara el aviso del despido, determinando que el incumplimiento del patrón, de dicha normatividad catalogaría el despido realizado como injusto.”³⁶ Esta nueva protección que se le dio al trabajador fue un gran acierto del legislador, toda vez que la clase obrera por su falta de conocimientos y precaria condición económica eran presa fácil de los patronos, ya que se les avisaba en forma verbal de la voluntad de los patronos para despedirlos, evitando que los trabajadores tuvieran conocimiento de los hechos que se les imputaban, quedando en un estado de indefensión para elaborar sus demandas laborales, por lo que concluimos que fue un gran avance legislativo.

4. SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA REGULACION JURIDICA DE LAS CAUSALES DEL CESE.

“A principios del siglo XX antes de promulgarse la Constitución Federal de 1917, la situación de los trabajadores en general era sumamente crítica por lo que al estar vigente la Constitución Liberal de 1857, la relación laboral de particulares era influenciada por la ley de la oferta y la demanda, en tanto que los trabajadores del gobierno eran regulados por el

³⁶ Ibidem. Pág. 74.

Derecho Administrativo, argumentándosele que el interés del estado era superior a sus intereses propios, ya que no se perseguía ningún lucro sino el beneficio del pueblo."³⁷

La situación de los trabajadores al servicio del estado era aún más crítica que la de los demás obreros ya que eran vistos por la clase proletariada como parte del instrumento represor del gobierno, el cual a su vez les exigía una abnegación a su situación laboral que vivían y una fidelidad al servicio que prestaban a cambio de una inestabilidad en el empleo y el pago de salarios miserables.

Al promulgarse la Constitución de 1917 en su artículo 123 se reconoció como uno de los principios básicos del mismo la protección a toda la clase asalariada, no haciendo exclusivo este derecho a los obreros que se derivan de la actividad productiva del país sino a todos los trabajadores, que debían ser tratados con dignidad por el sólo hecho de ser humanos, mereciendo un trato de igualdad y justicia con relación a los demás hombres. "Pero aún después de este gran postulado de nuestros constituyentes de 1917 se dejó desprotegidos a los trabajadores al servicio del Estado los cuales fueron excluidos de las leyes laborales locales y aún al emitirse la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo segundo manifestó que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran, las cuales nunca se emitieron."³⁸

Tal situación creó una crisis económica y laboral para estos trabajadores, que se manifestó en una falta de estabilidad en el empleo, en un constante abuso por parte de sus jefes inmediatos y como ya se había señalado en la falta de pago de un sueldo justo. Lamentablemente el gobierno mexicano no había reconocido en un instrumento legal su

³⁷ MOLES Y ESCOBAR, Isabel.-Op. Cit. Pág. 51.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 630.

carácter de patrón y la naturaleza laboral de la relación que tenían con sus empleados, despidiéndolos en forma injusta cada vez que existía un cambio de mandatario presidencial o de los titulares de su gabinete.

‘Esta situación empezó a cambiar a partir del doce de abril de 1934 en el que el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil en el que fungió como patrón estableciendo los derechos y obligaciones del personal del servicio Civil Federal señalando las sanciones y procedimientos para aplicar esta normatividad, y reguló el primer antecedente de las causales del cese en el Capítulo Octavo de dicho ordenamiento determinando con eso que la separación de un trabajador de su cargo y la terminación de su relación laboral sólo podría realizarse por una causa justificada, señalando una indemnización equivalente a tres meses de salario para el caso de una separación motivada por la supresión el cargo.’³⁹

Ahora bien aún cuando dicho dispositivo sólo fue un acuerdo administrativo que tuvo poca duración se convirtió en el despertar del gobierno de las injusticias que estaba cometiendo con los trabajadores que le ayudaban a cumplir con sus fines. Así fue que el Presidente Lázaro Cárdenas retomó la estafeta dejada por su antecesor y en su periodo gubernamental promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938. ‘El cual tenía el carácter de ley ya que fue creado conforme a un proceso legislativo federal, regulando las obligaciones del Estado frente a sus trabajadores y los deberes de estos

³⁹ MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Op. Cit. Págs. 53 y 54.

últimos, así mismo se reguló la terminación de los efectos del nombramiento de los servidores públicos."⁴⁰

Pero una modificación de dicho estatuto realizado en el periodo presidencial del General Avila Camacho produjo un retroceso del esfuerzo realizado por los dos antes citados mandatarios ya que redujo el campo de aplicación del mismo a los trabajadores de base dejando despojados de protección legal a los trabajadores de confianza, situación que acontece hasta nuestros días.

Finalmente la normatividad de ese estatuto sirvió de apoyo para que el Presidente Adolfo López Mateos elevará los Derechos Laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado a un nivel constitucional que se inscribió en el artículo 123 a través de una reforma de dicho precepto, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de diciembre de 1960, la cual lo dividió en dos apartados el A y el B; el primero reguló la relación laboral existente entre los patrones y los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y a todos aquellos trabajadores que surjan de todo contrato de trabajo, y el segundo se refirió a la relación laboral existente entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores."⁴¹

Para efecto del tema de nuestro estudio es necesario hacer notar la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional la cual dictaminó que los trabajadores regidos por ese apartado no podían ser suspendidos o cesados de su relación laboral si no era por una causa justificada que determine claramente la ley de aplicación, otorgándoles en caso de una separación injustificada, el derecho a optar por la reinstalación en su empleo o la

⁴⁰ Ibidem. págs. 53, 54 y 55.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 345.

indemnización de tres meses de salario. Asimismo regula el caso de la supresión de plazas en donde concedió a los trabajadores afectados el derecho a que se les de otra equivalente a la suprimida o la indemnización antes referida. Esto redujo la distancia en el trato para los trabajadores ajustando las leyes laborales a una realidad que constantemente se transforma, aunque es necesario hacer notar que los trabajadores de confianza quedaron al margen de este gran avance en el Derecho Laboral. Para finalizar este segundo capítulo es necesario recalcar que la ley reglamentaria de este apartado fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963 denominándola Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado la cual determinó en su artículo 46 las causales imputables a los trabajadores por las cuales se justifica al Estado a través de los titulares de sus dependencias gubernamentales para dar por terminada la relación laboral con esos trabajadores cesándolos de su empleo sin ninguna responsabilidad.

CAPITULO III

1. EL DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

El despido tal y como lo establece el Maestro Mario de la Cueva es el acto por virtud del cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123 Constitucional apartado A fracción XII que dice lo siguiente:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado en una asociación, sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o ha indemnizarlo con el importe de tres meses..."

La Ley Federal del Trabajo vigente regula las causas legítimas para justificar un despido del patrón sin su responsabilidad en el siguiente precepto legal.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del

personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo el Legislador en la Ley de referencia estableció en diversos artículos causas de despidos imputables a trabajadores regulados en forma especial, en virtud de sus trabajos, tales como los de confianza, de buques, aeronaves, ferrocarriles y autotransportes entre otros; si bien las multitudes causales de despido serán analizadas y estudiadas en el capítulo subsecuente, es preciso mencionar que estas constituyen un incumplimiento grave de los trabajadores de sus obligaciones tales como la de obediencia y de ejecución de su trabajo con intensidad, cuidado, esmero y la de observar buenas costumbres durante el servicio, entre otras, dicho incumplimiento afecta a la relación de trabajo, así como a la empresa en la que laboran, pudiendo provocar además un atentado en contra de la integridad física de los demás

trabajadores, por lo cual el Legislador buscó que se protegiera a las empresas vistas como fuentes de empleo de otros trabajadores a fin de tutelar los intereses de la clase proletariada y de la economía del país.

“De igual forma hay que recalcar que si bien es cierto que con el despido los patrones sufren una pérdida económica basada en la capacitación que le dieron al trabajador separado de su trabajo en cuanto al tiempo y dinero que invirtieron en el, también es cierto que el obrero al perder su empleo, pierde la fuente principal de sus ingresos y el sustento de su familia de lo que se concluye que el despido debe hacerse en base a una falta grave que en verdad lo amerite pues sino es así se esta atentando en contra del pueblo con la injusticia.”⁴²

1.1 LAS CONSECUENCIAS LEGALES DEL DESPIDO.

La primera consecuencia del despido es la suspensión de las obligaciones de prestar el trabajo subordinado y de pagar el salario correspondiente en virtud de la separación del empleo de que es objeto el trabajador, consumado el despido el obrero tiene abiertas las puertas para iniciar el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pudiendo demandar el cumplimiento del contrato laboral o su terminación definitiva a través de una indemnización de tres meses de salario, además si el despido es injustificado el patrón tendrá la obligación de pagar los salarios vencidos desde el momento del despido hasta el cumplimiento total del laudo correspondiente a dicho juicio laboral, así lo establece el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo.

⁴² EUQUERIO GUERRERO, - *Manual de Derecho del Trabajo*. Décimosexta Edición. Porrúa, México, 1989. Pág. 274.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Por lo que si el despido es declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje como injustificado a través de un Laudo firme, dicho despido traerá como consecuencia jurídica la responsabilidad del patrón, " la cual tendrá carácter de consecuencia de la violación de un deber por lo que se le asocia con la idea de daño y perjuicio".⁴³

La responsabilidad del patrón se traduce a elección del trabajador en una obligación de cumplir con el contrato laboral o indemnizar a el trabajador.

a) La primera obligación referida se materializa en la reinstalación que se le hace al trabajador en su empleo, restaurándole los derechos que le corresponden en la empresa derivados de una relación jurídica y material de su trabajo, otorgándole todos los beneficios que tenga su plaza, en virtud de los aumentos del salario mínimo y de los conseguidos en el contrato colectivo de trabajo, además tendrá derecho al pago de los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta que se le de cumplimiento al laudo de referencia, por último se le debe pagar los salarios devengados pero no retribuidos, por lo que la reinstalación trae consigo la continuación del contrato y la relación de trabajo.

El problema que implica que el trabajador regrese a su antiguo empleo radica en la mala convivencia que generalmente tiene con su patrón y jefes inmediatos quienes se sienten

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Séptima Edición. Porrúa, México, 1989. Pág. 579.

humillados y burlados por ese trabajador, buscando tomar revancha a través de un maltrato psicológico que se genera con la saturación de trabajo, el pago parcial de su salario, el otorgarle herramientas en un mal estado, entre otros factores a fin de desgastar el ánimo de ese trabajador para asistir a su centro de trabajo. "Pero se hace notar que ese empleado tendría el derecho de solicitar la rescisión del contrato de trabajo por la falta de probidad del patrón, ya que no sólo esta obligado a pagar las prestaciones económicas sino también a darle un trato digno".⁴⁴

Aunque resulta muy difícil probarle al patrón alguna causal de rescisión imputable a él ya que la carga de la prueba recae en el trabajador de lo que se infiere que no tiene los elementos probatorios pertinentes ya que aún los compañeros no se atreverán a testificar en contra del patrón.

b) La segunda obligación que puede tener el patrón es el pago de una indemnización constitucional de tres meses de remuneración, al igual que de los salarios caídos, las prestaciones devengadas pero no pagadas y las que le otorgue la Ley o los contratos colectivos de trabajo, "aunque se hace la aclaración de que el trabajador al decidir por esta opción pierde sus derechos que se derivan de la antigüedad, ya que en definitiva se termina la relación laboral extinguiéndose las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario correspondiente, a excepción de la prima de antigüedad a la que si tiene derecho a cobrar, la cual será explicada más adelante.

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Décima Edición. Porrúa, México. 1994. Pág. 111.

1.2 SALARIOS CAIDOS

Como hemos observado los salarios caídos se otorgan en las dos acciones del trabajador al ser despedido injustificadamente y consistirían en el pago de los salarios que deja de percibir el trabajador desde la fecha de su separación del empleo o del despido hasta que se ejecuta el laudo de referencia, es decir hasta que el patrón pague la indemnización constitucional o reinstale al obrero, conforme a lo que este solicite.

Para calcular su monto, cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y la Junta determine que es injustificado el despido, es necesario tomar en cuenta que la relación laboral continuo produciendo efectos jurídicos, por lo que el cálculo de los salarios vencidos tiene que basarse en los aumentos que tuvo el salario, no importando la fuente de ese incremento, que pudiera ser entre otros factores el aumento del salario mínimo o las mejoras obtenidas en la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

En el caso de que la acción ejecutada fuese la de la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse en base al salario que percibía el trabajador en el momento del despido, ya que el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, y está operó desde el momento mismo del despido.

Este criterio se fundamenta en la jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada: "**SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO**", la cual se puede observar en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 - 1985, 5ª parte, página 250.

En cuanto a la naturaleza de esta prestación, consideramos a los salarios vencidos como una medida indemnizadora, que tiene su fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3 CASOS EN QUE LA LEY EXIME AL PATRON DE REINSTALAR AL TRABAJADOR

La acción de cumplimiento del contrato o reinstalación tiene varias excepciones reguladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en las que el patrón esta eximido de cumplir esta obligación sustituyéndola por la indemnización constitucional y una indemnización especial contemplada en el artículo 50 de la Ley de referencia.

"El Presidente López Mateos al adicionar la fracción XXI del artículo 123 Constitucional le dio el carácter de obligatoria a la reinstalación ordenada por las Juntas en un juicio de despido, pero asimismo la fracción XXII del antes citado precepto manifestó que la Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización de lo que se advierte que la estabilidad en el empleo es relativa y no absoluta, tal y como lo afirma el Profesor José Dávalos."⁴³

Opinamos que ese derecho del patrón, tiene restricciones ya que sólo podrá usarse en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor a un año.

⁴³ DAVALOS, José. Derechos del Trabajo I, Cuarta Edición, Porrúa. México 1992. Págs. 160 y 161.

normal de la relación laboral, circunstancias que valorizaran en conciencia las Juntas de Conciliación, ejemplificándose en los trabajadores de confianza y de servicio doméstico.

III. Cuando los trabajadores sean eventuales es decir que tengan un contrato o relación laboral de una duración determinada.

El derecho que le otorga el artículo 49 de la Ley de referencia a el patrón para ser eximido de reinstalar al obrero, se convierte en una sustitución de responsabilidad que se traduce en la otra acción para el trabajador, es decir la indemnización constitucional de tres meses de salario y el pago de los salarios caídos pero dado el daño psicológico y económico que le provocaría al trabajador dicha situación jurídica el legislador consideró el pago de una indemnización extra que regula en el artículo 50 de la Ley de estudio que indica:

1. Que dicha indemnización especial establece el pago de veinte días de salario por cada año laborado por el trabajador.
2. En las relaciones laborales por tiempo determinado la Ley de referencia maneja dos supuestos;
 - a) Primero que los trabajadores con menos de un año tienen el derecho de exigir el pago de una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, toda vez que no podrían ser indemnizados con la prestación referida en el primer inciso por razones obvias.

- b) El segundo caso se refiere a los obreros que excedan de un año en su relación laboral teniendo el derecho del pago de una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses, por el primer año y por los subsecuentes podrán solicitar la indemnización establecida en el primer inciso, es decir el pago de veinte días por año.

1.4 DESPIDO JUSTIFICADO

Las consecuencias jurídicas de un despido justificado se cristalizan en la terminación del contrato y relación jurídica laboral extinguiendo las obligaciones de prestar un trabajo personal subordinado y pagar el salario correspondiente, no estableciéndose ninguna responsabilidad del patrón para indemnizar o resarcir los daños económicos ocasionados a ese obrero ya que el juicio laboral correspondiente se acredita la culpabilidad del trabajador, para rescindir el contrato de trabajo.

"Pero es necesario hacer notar que un trabajador independientemente de que se le justifique o no la causal del despido tiene derecho a cobrar diversas prestaciones que se originaron de la misma relación laboral las cuales están consignadas en la Ley Federal de Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo, tales como :

- I. La prima de antigüedad.
- II. La parte proporcional del aguinaldo.
- III. El pago de sus vacaciones así como la prima vacacional correspondiente.
- IV. La participación de utilidades, si las hubiere.

V. Las prestaciones que hubiesen devengado y no se les hayan pagado.

VI. Aquellas prestaciones que se derivan de su contrato colectivo de trabajo.⁴⁶

En forma breve nos referimos a dichas prestaciones manifestando que no tienen el carácter de indemnización pues su origen no se desprende de la responsabilidad del patrón al despedir a su trabajador, sino que nacen de la misma relación laboral aún cuando ya se trunco la vida de esta.

1.5 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad esta regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, pero para considerar el monto base del salario, la misma ley establece un limite para este, que no baje del salario mínimo que corresponda al lugar donde se presta el servicio y en el caso de que el obrero gane más del doble del salario mínimo, esa cantidad será la que se tomará de base para la cuantificación de esta prestación, por último si realiza sus servicios en diferentes áreas geográficas será el doble del promedio de los salarios mínimos de esas áreas, la que se usará para tal efecto.

En el caso de ser separado de su empleo en forma justa o injustificada, el trabajador podrá solicitar el pago de esta prestación sin ninguna restricción basada en su antigüedad como sucede en el caso de un retiro voluntario del trabajador en el que se extingue también la

⁴⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. - *Causales de Despido*. Segunda Reimpresión. Trillas. México. 1992. Pág. 75.

relación de trabajo, ya que en este último supuesto la Ley de referencia exige el requisito de 15 años de antigüedad para el pago de esta prestación.

Pero no podrá solicitarse en el caso de que el trabajador gane su demanda laboral consistente en la acción de cumplimiento del contrato de trabajo materializada en la reinstalación, ya que en esta situación la relación laboral se conserva intacta y este derecho se pagará solamente cuando el trabajador sea separado de su empleo, es decir con motivo de la terminación de la relación de trabajo independientemente de la responsabilidad del patrón, tal y como lo establece la siguiente ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION. SON ACCIONES CONTRADICTORIAS.

Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias, cuando la pretensiones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la existencia de la correlativa y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe subsistir, lo que excluye a la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación laboral, pues debe estar en la hipótesis que señala el artículo 162 fracción III, último párrafo de la Ley de la Materia de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabajar, en virtud de la reinstalación, no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación.

Boletín número 27, marzo 1976, 4ª Sala, pág. 51. DT-4544/75, Juan Arenas López y otro, precedente AD-4266/75, Teodulo González Sánchez, 15 de marzo de 1976. 5 votos.

La antigüedad de un trabajador en su empleo en ocasiones se convierte en un factor determinante para que su patrón lo despidiera en virtud del derecho de pago de prima de

antigüedad que se está generando, ya que aún cuando parece tan insignificante el monto del mismo al tomar en cuenta que se refiere al pago de 12 días por año considerando como sueldo diario máximo el doble del salario mínimo, representa un gasto para las utilidades del patrón, porque se está creando con el solo transcurso del tiempo de la relación laboral y sumado con el derecho de los demás empleados por lo que representa una verdadera deuda con los trabajadores, por ende muchas empresas no permiten que su personal llegue a una antigüedad de más de 5 años, a través de despidos y retiros voluntarios, claro que en aquellas áreas donde el trabajo no requiera de una capacitación compleja y cara.

1.6 AGUINALDO

Esta prestación esta regulada en el artículo 87 de la Ley de la materia y es generada anualmente y consiste en el pago de quince días de salario mínimamente, ya que en los contratos colectivos de trabajo se pueden pactar mejores prestaciones para los trabajadores.

El monto base del salario para el aguinaldo, será el que ordinariamente recibe el trabajador por día sin integrarse con las demás prestaciones que le pagan. El aguinaldo es un derecho que se genera por trabajo realizado por el trabajador en un año y aún cuando el trabajador sea despedido antes de terminarlo podrá exigir conforme a la Ley el pago proporcional de su aguinaldo; a más tardar se tendrá que realizar la remuneración de dicha prestación el día veinte de diciembre.

1.7 PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

El pago de vacaciones se encuentra regulado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone que los trabajadores que tengan más de un año disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentaran en dos días hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios posteriormente los dos días se otorgarán cada cinco años de servicio.

La finalidad de esta prestación se basó en el derecho que tienen los trabajadores para recuperarse del desgaste físico y psicológico que sufren al realizar su empleo, buscando que además se renueve su gusto por el trabajo, así mismo como afirma el Profesor Mario de la Cueva 'se trató de darles la oportunidad para fortalecer la convivencia con su familia y ofrecerles la posibilidad de que acudieran a breves excursiones a lugares hermoso o centros de diversión.'⁴⁷

Al igual que en el aguinaldo, el trabajador aún cuando no cumpla un año de servicios podrá solicitar el pago proporcional de estas prestaciones.

PRIMA VACACIONAL:

La prima vacacional es una prestación que busca darle al trabajador una retribución extra para que pueda disfrutar sus vacaciones en compañía de su familia. Su regularización se encuentra en el artículo 80 de la Ley de referencia y consiste en una prima mínima del veinticinco por ciento de los salarios que correspondan al período vacacional.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 290.

1.8 PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Este es un derecho que tiene la clase trabajadora para percibir una porción de las ganancias económicas de la empresa donde laboran, y se encuentra regulado en la fracción IX del artículo 123 Constitucional, incisos a) al f) y en los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo y tiene por objeto incentivar a los trabajadores para que den un mayor rendimiento en su empleo, para provecho de la empresa y beneficio de ellos mismos.

El proceso para el reparto de utilidades lo resume magistralmente el Profesor Néstor de Buen en las siguientes etapas:

1. "Integración de una Comisión Nacional (artículos 575 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo). La Tercera Comisión Nacional de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas el 28 de febrero del año de 1985 decidió elevar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas de 8 a 10%.
2. El patrón formula el balance económico de su empresa, determinando las ganancias que obtuvo (artículo 120 de la Ley de la Materia).
3. Presentación del patrón de la declaración anual de impuestos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
4. Entrega de la copia de la manifestación de impuestos del patrón a los trabajadores por conducto de su sindicato o de sus representantes (artículo 121, fracción I, Ley Federal del Trabajo).
5. Formulación de las objeciones de los trabajadores en un término de 30 días (artículo 121, fracción II, Ley Federal del Trabajo).

6. Dictamen de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dicha resolución no podrá ser recurrida por los trabajadores.
7. Integración de una Comisión Mixta formada con los representantes, patronales y obreros, nombrados los últimos por el Sindicato (artículo 125, fracción I).
8. Entrega del patrón a la Comisión Mixta de las listas de asistencia y raya, así como de los demás elementos de que disponga, con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores (artículo 125, fracción I).
9. Decisión de la Comisión Mixta y en caso de discrepancia, la resolución del inspector de trabajo (artículo 125, fracción II).
10. Publicación, por la Comisión de un Proyecto que determine la participación de cada trabajador (artículo 125, fracción I).
11. Formulación por cada trabajador de las observaciones que juzgue conveniente en un término de 15 días a partir de la publicación de proyecto (artículo 125, fracción III).
12. Resolución de la Comisión en un término de 15 días (fracción 125, fracción IV).
13. Pago de utilidades por parte de la empresa a los trabajadores que se presenten a cobrarla. Debiéndose efectuar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se debe pagar el impuesto anual (artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo).
14. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales tomando en consideración el número de días trabajadores por cada uno de ellos en el año independientemente del monto de los salarios que perciba.

15. La segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por cada trabajador en el año. Determinándose para el monto la cantidad que reciba en efectivo por cuota diaria (artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo).
Es decir en consecuencia de cada trabajador recibirá un pago por concepto de utilidades por el número de días trabajados durante el año y otra cantidad por el mismo concepto proporcional al salario devengado en el año.
16. Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, se genera el pago de un reparto adicional según lo dispone el artículo 122 de la Ley de referencia. ¹⁴⁸

Por lo que respecta a esta prestación el trabajador podrá demandarla ante la Junta de Conciliación cuando ya haya concluido el procedimiento antes referido en el cual se establezca el derecho del trabajador, a cobrar una cantidad establecida, de lo contrario no podrá exigirse el pago de utilidades ante esa autoridad por falta de elementos, tal y como lo fundamenta la ejecutoria llamada:

UTILIDADES, PAGO DEL REPARTO DE. QUE DICE LO SIGUIENTE:

Tratándose del pago de reparto de utilidades, las juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fincado un derecho específico a determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículos 117 al 131) y en especial lo dispuesto por el artículo 125 de ese ordenamiento.

Informe 1976, 2ª Parte, Cuarta Sala, pág. 43.- AD-6378/75, Industria Minera México, S.A., Planta de San Luis. 29 de abril de 1976. 5 votos.

¹⁴⁸ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*. Cuarta Edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 252.

El reparto de utilidades es una prestación que si bien no nace como consecuencia jurídica del despido, si surge en forma obligatoria como un derecho que otorga la Constitución a la clase proletaria, que se individualiza en cada uno, por lo cual aun cuando el despido sea justo no le quita el derecho al obrero de exigir el pago de su parte proporcional de las ganancias de su empresa en ese año de labores, aún cuando no lo termine trabajando, claro que tendrá que esperar la conclusión del procedimiento antes señalado para poder exigir ante las juntas el pago de la cantidad que le corresponde.

1.9 PRESTACIONES DEVENGADAS Y NO PAGADAS.

Se entiende por estas prestaciones, todas aquellas que nacieron del trabajo realizado por el obrero y que no fueron retribuidas, recayendo la carga de la prueba en el patrón para acreditar su pago.

1.10 PRESTACIONES QUE SE DERIVEN DE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo establece determinadas prestaciones a las que mínimamente tiene derecho el trabajador, pero dicha legislación no las limita de ahí que si el Sindicato titular logra alcanzar más derechos de carácter económico en su contrato colectivo de trabajo y el patrón los acepta se entenderán como legalmente existentes, por lo que el obrero podrá demandar el pago de esta prestación al ser despedido, teniendo la carga de la prueba para

acreditar el origen de estas pretensiones, llamadas por la jurisprudencia como extralegales, por derivarse exclusivamente del contrato colectivo de trabajo.

La figura jurídica del despido al ser regalada por los legisladores tuvo que contemplarse con delicadeza porque se tenía que limitar la libertad arbitraria de los patrones para rescindir las relaciones laborales con sus empleados y al mismo tiempo se debía alentar e impulsar a la economía del país y no se podía pensar en mantener trabajando a los obreros que no cumplieran con sus obligaciones laborales ya que perjudicaban a la empresa y a sus compañeros con sus conductas, por lo cual este concepto jurídico del despido debe de ir ligado a la justicia que implica el verdadero incumplimiento grave de una obligación laboral del trabajador para mantener el equilibrio entre el factor social y el económico del país.

2 EL CESE LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS.

Como había señalado anteriormente el Cese es la disolución de la relación de trabajo existente entre un trabajador al servicio del Estado y el Titular de la Dependencia Gubernamental para la que trabaja, dejando sin efectos su nombramiento sin responsabilidad para el Titular, su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123 Constitucional apartado B fracción IX la cual establece que: "IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46 establece las causas legales por las cuales los Titulares de las Dependencias podrán cesar a sus trabajadores sin su responsabilidad, siendo en forma genérica las siguientes:

- 1) La interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador y el Estado patrón, que hace imposible la continuación de la relación laboral, como es la muerte del trabajador y la incapacidad permanente del empleado, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.**
- 2) La conclusión del término o de la obra determinante de la designación.**
- 3) La voluntad del trabajador para dar por terminada la relación laboral a través de su renuncia.**
En la actualidad las renunciaciones se manejan a través de una nueva figura Jurídica del Derecho Burocrático llamada Retiro Voluntario que consiste en la renuncia del trabajador a cambio de una remuneración que se cuantifica en base a la antigüedad del empleado, dicha figura surge de un acuerdo que realiza el Titular de la Dependencia y el Sindicato de la misma, su nacimiento tiene origen en el sexenio pasado y su objetivo era adelgazar la Administración Pública del Estado.
- 4) La resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a petición del Titular de la Dependencia por el incumplimiento grave del trabajador de una o varias de sus obligaciones tales como el desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero; observar buenas costumbres dentro del servicio; evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros entre otras. Es decir por realizar el trabajador alguna**

causal de despido que se traduce en el incumplimiento grave de una de sus obligaciones, por lo que se hace imposible la continuación de la relación laboral.

2.1 CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL CESE.

La primer consecuencia Jurídica del Cese es dejar sin efectos el nombramiento del trabajador terminándose por ende la relación laboral, por lo que se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y pagar el correspondiente sueldo, separando el titular de la dependencia a el trabajador de su cargo.

Posteriormente a excepción de la muerte del trabajador, este podrá demandar o no la indemnización constitucional de tres meses o su reinstalación en su empleo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como lo establece el artículo 123 Constitucional Apartado B Fracción XII.

Se hace la anotación de que el Cese deja sin efectos el nombramiento del empleado en virtud del cual nació su relación laboral con el Estado ya que para ser catalogado por la Ley como un trabajador al Servicio del Estado es necesario que se le haya expedido a este un nombramiento o bien figurar a las listas de raya de los trabajadores temporales.

Por otra parte hay que hacer mención que en el apartado B el nombramiento hace las veces de contrato de trabajo regulando los elementos bajo los cuales se registrá la relación laboral tales como el trabajo que se va a realizar, la duración de su jornada , el lugar donde se presentará los servicios, el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador,

pero además manifestará el carácter del nombramiento que determina la duración de la relación de trabajo que puede ser en términos generales definitiva o temporal.

Como podemos observar el legislador intentó que el principio de estabilidad en el trabajo alcanzara a los trabajadores al Servicio del Estado dándoles el derecho de permanencia en su empleo; pero se hace la aclaración de que esta tutela jurídica no se extendió a los trabajadores de confianza, toda vez que la Constitución Federal vigente en el artículo 123 apartado B fracción XIV sólo les otorgó el derecho de disfrutar de las medidas de protección al salario y beneficios de la seguridad social; reafirmando esta situación en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al excluirlos de este régimen de protección jurídica laboral.

Esta circunstancia marca una injusticia y desigualdad legal que no permite el fortalecimiento del Derecho Laboral, toda vez que estos trabajadores de confianza pueden ser despedidos en una forma arbitraria sin ser oídos y vencidos en un juicio, situación muy diferente a la que viven sus homólogos del apartado A del Artículo 123 Constitucional quienes pueden demandar su reinstalación o indemnización de tres meses de salario

2.1.1 INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL Y REINSTALACION.

El trabajador al Servicio del Estado al ser separado injustificadamente de su empleo puede elegir dos acciones la Indemnización Constitucional o la reinstalación, de lo que se infiere la responsabilidad del titular de la Dependencia para:

1) Pagar una indemnización constitucional de tres meses de sueldo si así lo decidió el empleado dándose por terminada la relación laboral, teniendo la obligación de pagarle los salarios caídos

que se generan desde su cese hasta que se ejecute el laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como las prestaciones devengadas, pero no pagadas y las prestaciones que determine la ley a que tenga derecho. En el caso del pago de los salarios caídos se tendrá en cuenta para su cuantificación el último sueldo que percibió el trabajador al ser separado de su empleo.

2.- O bien reinstalar al trabajador en el trabajo que venia desempeñando, dándole en forma material todos los elementos indispensables para que vuelva a desempeñar su empleo, ya que la pura reinstalación jurídica no es suficiente toda vez que se necesita que sea real para que cumpla con el principio de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123 constitucional.

Además toda vez que la relación laboral se entiende que nunca se suspendió, le debe pagar al empleado sus salarios caídos que se generaron desde que fue separado hasta la ejecución del laudo cuantificandose en base a los incrementos que sufrió en ese tiempo su sueldo, así como el pago de las prestaciones devengadas pero no pagadas y aquellas a que tenga derecho conforme a la Ley.

En la actualidad más de un ochenta por ciento de los trabajadores al Servicio del Estado que son cesados de su empleo demandan como acción principal su reinstalación, caso contrario a los trabajadores regulados en el apartado A del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que los Titulares de las Dependencias y sus altos funcionarios, y aun los demás trabajadores de confianza no tienen cargos definitivos toda vez que dependa de los cambios que realiza el Presidente de la República en su gabinete, el cual tampoco es permanente ya que cada seis años existe un cambio de presidente que a su vez designa su propio gabinete presidencial; de lo cual

se desprende que generalmente en el lapso de un juicio la administración de la Dependencia ya cambio y por ende el enfrentamiento del trabajador con su jefe inmediato termina por no trabajar este ultimo allí, además dichas Dependencias tienen una gran extensión de secciones en todo el país por lo que el trabajador puede solicitar un cambio de área o circunscripción para ya no estar en contacto directo con sus jefes inmediatos evitando así la confrontación con esto, dicha solicitud la puede realizar en vía administrativa en su Dependencia.

Lamentablemente en el apartado A del artículo 123 Constitucional no es así por que por lo regular los patrones y sus representantes que ejerce funciones de Dirección y Administración, rara vez dejan esa empresa y la convivencia del trabajador despedido que fue reinstalado, con sus jefes inmediatos y patrones continuará por el tiempo que ese trabajador continúe en su trabajo, situación que provoca el ánimo del patrón para volverlo a despedir o buscar la forma fraudulenta para rescindirle su contrato, lo que trae como consecuencia que el obrero decida demandar la indemnización constitucional, erosionando cada vez mas el principio de la estabilidad en el empleo que a través de la reinstalación buscaba su perpetuidad en el Derecho del trabajo, aunque hay que reconocer que la indemnización Constitucional constituye una buena sanción para los patrones que sin ninguna causa despiden a sus trabajadores; el derecho no sigue regulando a la realidad sino esta seguirá siendo el camino que guíe al derecho para adaptarse a la misma, tratando de mantener la equidad y la justicia en la sociedad entre los diversos sectores de la población por lo que seria bueno ya empezar a pensar en un pequeño aumento del monto de la indemnización constitucional que en la actualidad se basa en tres meses de salario del trabajador, a fin de ir más acorde con nuestra

realidad y con el objetivo de nuestro artículo 123 Constitucional para impedir la realización de despidos injustificados.

Otras prestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a pedir al ser cesado injustificadamente son las siguientes :

2.1.2 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

El pago de vacaciones por el monto de veinte días por año siempre que el trabajador hubiese tenido más de seis meses consecutivos de servicio, tal y como lo establece el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta prestación es relativamente superior a la que contempla la Ley Federal de Trabajo ya que con tan solo mas de seis meses de antigüedad se obtiene el derecho de obtener dos periodos de vacaciones, de diez días en el año y en cambio los trabajadores del apartado A del artículo 123 Constitucional necesitan tener más de un año para tener derecho a un periodo de vacaciones que no puede ser menor a los seis días y que se incrementará en base a la antigüedad del trabajador. Considero que si el objetivo de esta prestación es que el trabajador se recupere del desgaste que le provocó el trabajo a través del descanso y la convivencia con la familia, es una mejor prestación, las vacaciones que se otorgan en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que la contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Prima Vacacional

El artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los empleados tendrán derecho a una prima vacacional de un treinta por ciento sobre su sueldo o

salario que corresponda a los dos periodos de vacaciones; el objeto de la prima vacacional como lo habia mencionado es el de darle una cantidad extra al trabajador para divertirse con la familia y disfrutar sus vacaciones.

La Ley Federal del Trabajado establece una prima vacacional que no debe ser menor al veinticinco por ciento sobre los salarios que le corresponden a los trabajadores de apartado A del artículo 123 Constitucional durante el periodo de vacaciones, pero en dicho apartado existe la posibilidad de que se incremente a través de los contratos colectivos, pero aún así la prima vacacional regulada en la ley laboral burocrática es una prestación superior a la regulada en la Ley Federal del Trabajo; lo que también va en relación al mayor número de días que concede para vacacionar a sus trabajadores; parecerá intrascendente esta situación pero consideramos que un trabajador que tiene un buen periodo vacacional es un obrero que esta bien descansado y va a dar mejores resultados en su trabajo y por ende un mayor beneficio a su patrón.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver una contradicción de tesis entre el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito dictaminó que no procede el pago de las vacaciones del periodo que comprende desde que se despide al trabajador hasta que se le reinstale en su empleo, en virtud de las siguientes consideraciones:

- a) Si no hay prestación de servicios no surge el derecho de vacaciones aún cuando esa interrupción de la relación laboral sea imputable al patrón por no haber acreditado la separación o el despido del trabajador.

- b) Además la reinstalación implica que se entienda como continuada la relación laboral como si nunca se hubiera interrumpido por lo que si se condena al patrón al pago de los salarios vencidos y si con estos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese periodo ya que ello implicaría que respecto a esos días se establecería una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de vacaciones.

Como hemos observado esta Cuarta Sala de nuestro alto Tribunal siempre nos ha acostumbrado a través de la historia a sus resoluciones contrarias a la esencia del Derecho del Trabajo como lo hizo cuando considero que el aviso del despido al trabajador no constituía una obligación para el patrón; y ahora una vez más se le olvida que el legislador ha buscado proteger a la clase trabajadora y no marginarla, por lo que no coincidimos con su criterio en base a lo siguiente:

- a) Cuando se le conceden las vacaciones al trabajador se entiende que se busca su descanso y tranquilidad, pagándole para ello los días que vacaciona, dejándose de percibir su trabajo, por lo que no es posible concebir que un trabajador despedido por el hecho de no estar laborando por causa imputable a su patrón este descansando y recuperando su fortaleza física y psicológica ya que en el trayecto de su juicio esta sufriendo un gran desgaste físico y emocional que esta afectando su salud, por lo que con el pago de vacaciones se estaría en cierta forma, indemnizando por ese daño.

Por lo que sería justo que esas vacaciones que no pudo disfrutar el trabajador le sean remuneradas aún cuando se le pagaron por esos días, al cubrirse sus salarios caídos.

- b) Es ilógica, la determinación de que no existe prestación de servicios en el periodo del despido a la reinstalación, ya que la jurisprudencia considera que se debe entender que en dicho lapso no sea interrumpido la relación laboral por lo que si la Cuarta Sala considera que no deben pagarse las vacaciones conforme a lo antes expuesto, si puede el trabajador solicitar que se le otorgue disfrutarlas, sin olvidar que se está sancionando la irresponsabilidad del patrón para terminar a su arbitrio la relación laboral.

Ese criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación afecta tanto a los trabajadores que regula el apartado "A" del artículo 123 Constitucional como lo del apartado "B". En la práctica si el patrón no alega la improcedencia del pago de vacaciones al impugnar el laudo tendrá que pagar esta prestación si forma parte de la condena de dicha resolución.

2.1.3 AGUINALDO

El aguinaldo es un derecho que tiene el trabajador de recibir una prestación económica extra a fin de poder realizar sus festividades decembrinas ya que con el sueldo ordinario sólo se satisfacen las necesidades básicas del trabajador, esta prestación esta regulada en el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en donde se cuantifican cuarenta días de salario cuando menos, sin deducción alguna, pagándose un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

ESTA
SALIR
TESTIS
DE LA
NO DEBE
BIBLIOTECA

El Ejecutivo Federal cada año dictará un decreto que establezca el monto de esa prestación fijando las normas conducentes para establecer las proporciones y procedimientos para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

En la Ley Federal del Trabajo esta prestación se regula con un mínimo de 15 días de salario cuando menos, dependiendo el pago del aguinaldo del progreso económico de la empresa y de lo convenido en los contratos colectivos de trabajo.

Las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo son prestaciones que pueden aumentarse en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional a través de las mejoras que obtengan los Sindicatos de los Trabajadores en sus negociaciones en los Contratos Colectivos de Trabajo, los cuales cada año se realizarán para revisar el monto de los salarios y cada dos años se analizarán en forma integral.

En razón de lo anterior consideramos que la cuantía legal establecida en las dos Leyes laborales en relación a las prestaciones de referencia es mayor en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que las otorga en forma general a todos sus trabajadores y en la Ley Federal del Trabajo sólo otorga la posibilidad de mejorar las prestaciones económicas a los obreros que pertenezcan a fuertes sindicatos que puedan conseguir una buena negociación en sus contratos colectivos de trabajo.

2.1.4 QUINQUENIOS.

Esta prestación es una prima adicional al salario, a la que tiene derecho el trabajador por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a veinticinco, su monto se establecerá en el

Presupuesto de Egresos correspondientes, tal y como lo establece el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.1.5 OTRAS PRESTACIONES.

En las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia u Organismo Gubernamental se pueden establecer otras prestaciones que se otorgan a sus trabajadores, tales como recibir estímulos, recompensas, subsidio para renta de casa, vales de despensa familiar, cooperación alimenticia, las cuales se pueden demandar al ser cesado en forma injusta como parte integral de los salarios caídos.

Por Condiciones Generales de Trabajo podemos entender el Reglamento Interior de Trabajo de la Dependencia Gubernamental que es fijado por esta tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente que podrá pedir su revisión cada tres años. Los Profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, consideran que esta figura del Derecho Laboral Burocrático podría compararse en una forma muy apretada con el Contrato Colectivo de Trabajo, en cuanto a varios elementos de su contenido, aunque las Condiciones Generales de Trabajo surgen en forma unilateral al ser fijadas por el Titular de la Dependencia y el Contrato Colectivo es un acto jurídico bilateral que surge de la negación del patrón y el sindicato revisándose estos cada año en materia de salarios y cada dos años en forma integral. Las Condiciones Generales de Trabajo constituyen un Código Penal de Sanciones para los

trabajadores, no un instrumento jurídico adecuado para mejorar la situación económica de sus empleados."⁴⁹

El artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que las Condiciones Generales de Trabajo regularan.

- I. La intensidad y calidad del trabajo.
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas y;
- VI. Las demás reglas que fuesen convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Es importante señalar que el trabajador que demanda el pago de alguna prestación económica que se derive de las Condiciones Generales de Trabajo que regían en su Dependencia al ser cesado debe demostrar la existencia y contenido de ese Reglamento para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueda condenar al pago de la misma en el laudo.

⁴⁹TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Pac. México. 1988. Pág. 109.

2.1.6 PRIMA DE ANTIGUEDAD

Esta prestación al no contemplarla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no puede ser demandada por un trabajador que fue cesado injustificadamente, así lo determina la jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO PRIMA DE ANTIGUEDAD”, que dice lo siguiente:
Tratándose de trabajadores al Servicio del Estado no procede reclamar la prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Ley Federal aplicable a dichos trabajadores no establece esa prestación.

Esta tesis apareció publicada con el número 16, en el Informe 1985, Segunda Parte, página 16.

Pero existen excepciones en algunos juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los que participan algunos Organismos Públicos Descentralizados y sus trabajadores ya que si en las Condiciones Generales de trabajo se otorga esa prestación a los empleados, tendrán derecho a pedirla en caso de solicitar la indemnización constitucional al ser cesados injustamente.

3.PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO LABORAL, DILIGENCIAS PARAPROCESALES

3.1 DILIGENCIAS PARAPROCESALES.

La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo le otorgo el carácter formal al despido ya que el patrón tiene la obligación de dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato y relación de trabajo, asimismo en caso de negativa del trabajador podrá solicitarle a la Junta de Conciliación que realice dicho aviso, señalando el domicilio del obrero. Dicho precepto legal determina que en caso de no dar el aviso a el trabajador o a la Junta, dicha omisión por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, trayendo consigo dicha situación la responsabilidad patronal, la cual ya fue estudiada en el artículo anterior.

Como hemos visto es un requisito indispensable para solicitar a la Junta la notificación del despido al trabajador, que se haya intentado avisar al trabajador sobre dicha rescisión laboral.

Asimismo la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Unión, también coincide con ese criterio como lo sustenta en la Jurisprudencia llamada:

**"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORA,
NOTIFICACION POR MEDIO DE JUNTA DEL SOLO PRODUCE
EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE
A RECIBIRLO.**

Para que tenga efecto en todo sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la

fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.
Informe 1984, 2ª Parte. 4ª Sala, Tesis 3, págs. 6 y 7.

Esta interpretación de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo motivo que el criterio de la Suprema Corte de Justicia, los Tribunales Colegiados y las juntas de Conciliación y Arbitraje, estimaran que la falta de aviso al trabajador de su rescisión laboral calificará al despido como injusto por lo que aún con la notificación de la Junta si el patrón no acredita en juicio que el trabajador se negó a recibir el multicitado aviso, corre el riesgo de que dicha notificación no surta efectos por no cumplir con dicho requisito legal, lo que le provocara que no se le acepten sus excepciones en el juicio laboral correspondiente, es decir no podrá acreditar la causal de rescisión, por la cual despidió al trabajador, teniendo que indemnizar o reinstalar a ese empleado por la falta de cuidado en una formalidad.

El Maestro Mario de la Cueva, al igual que Jorge y Alberto Trueba, consideran que la Ley otorgó una nueva protección social a la clase trabajadora, más sin embargo no todos pensaron igual ya que "el Profesor Baltasar Cavazos Flores opina que no debe depender la justificación o injustificación de un despido de un simple acto administrativo consiste en la falta de notificación del aviso de rescisión, ya que este se justifica o no en su propia naturaleza, por que en todo caso dicha omisión sólo debería reputar el despido como presuntivamente injustificado pero concediéndole al patrón la oportunidad de probar lo contrario, toda vez que

si el trabajador confiesa su culpabilidad será contrario a la equidad y la justicia que volviera cínicamente a su empleo por el incumplimiento de una formalidad el despido.”³⁰

‘De igual forma el Profesor Francisco Ross Gámez, criticó duramente a la Ley, al considerarse que ese criterio de la Ley Federal de Trabajo viola flagrantemente la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 Constitucional, al afectar los bienes y derechos del patrón, sin que haya sido oído y vencido en juicio.”³¹

Parecerían correctos los argumentos de estos últimos doctrinarios, pero no hay que olvidar que la clase patronal cuenta con el factor económico a su favor y la clase trabajadora no, por lo que a través de la historia el comportamiento de los patrones nunca ha sido tan correcto porque siempre han actuado de mala fe, además pueden contratar la asesoría legal correspondiente por lo que el legislador decidió disciplinarlos a fin de que no siguieran manejando la Ley a su conveniencia buscando que la Justicia empape a la clase trabajadora, por lo tanto no pueden ser considerados los patrones como los mártires de este tiempo, aunque hay que reconocer que la sola notificación de la Junta, sin comprobar la negación del trabajador cumpliría con el objetivo del artículo 47 de la Ley de estudio que sería el de no dejar en estado de indefensión al trabajador.

Otro punto importante para recalcar, se refiere a los requisitos que debe llevar dicho aviso, toda vez que no solamente debe llevar por escrito la fecha del despido y la causa o causas que lo provocaron sino, además una especificación de los hechos de donde se originan a

³⁰ CAVAZO FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera Edición. Trillas. México. 1989. Págs. 61 y 62.

³¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991. Pág. 517.

fin de no modificarse en el juicio y así dejar al trabajador en estado de indefensión, ya que al no conocer oportunamente esos hechos no tendría la posibilidad de preparar sus pruebas para desvirtuarlos y así demostrar su acción. Este criterio lo sostiene la Jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada: **AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN**, registrada en el Informe de 1983, 2ª parte, Tesis 3, páginas 6 y 7.

Este criterio de la Suprema Corte de Justicia, consideró que en verdad cumple con el objetivo del artículo 123 Constitucional, de no dejar en estado de indefensión a la clase trabajadora en los juicios laborales y si bien es cierto lo que dice el Profesor Cavazos, con respecto a que la Justicia Laboral protege más a los trabajadores, también lo es que esto fue provocado por los mismos patrones que siempre utilizaron su poderío económico para explotar a su gusto a los obreros, por lo que la finalidad de nuestros constituyentes de 1917 fue la de buscar un equilibrio de fuerzas entre el capital y el trabajo.

Por procedimiento paraprocesal o voluntario se debe entender, aquel asunto que por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, así lo define la Ley Federal del trabajo en su artículo 982. En el caso de la notificación del aviso de rescisión laboral hecho al trabajador, por la Junta, encontramos su origen en un mandato de Ley, como hemos observado.

El procedimiento se inicia a instancia del patrón quien es el que solicita la ayuda de la Junta para cumplir con su obligación de comunicar el motivo del despido a su empleado, ya que

de propia mano no pudo realizarla, dada la negativa del trabajador para ser notificado de su despido, pidiendo la intervención de esa autoridad en forma escrita, señalando expresamente el motivo de la diligencia, el nombre y domicilio del trabajador; la Junta dentro de los 5 días siguientes de recibir la promoción del patrón, deberá ordenar al Actuario adscrito a la misma que proceda a realizar dicha diligencia, teniendo la obligación de levantar un acta circunstanciada de la diligencia tal y como lo establece el artículo 991 de la Ley invocada.

3.2 PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO

El juicio de despido injustificado esta regulado por el procedimiento ordinario que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje contemplado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

Este procedimiento de carácter general inicia con la presentación de la demanda, en la Oficialía de Partes de la junta de Conciliación y Arbitraje competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día (artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo).

Este acto viene a ser una petición que hace en nuestra tema de estudio el trabajador para solicitar a la Junta la protección de un derecho, pero dicha solicitud de justicia debe ser por escrito acompañando tantas copias de la misma como demandados haya, expresando los hechos en que se funden sus peticiones teniendo la opción de acompañar las pruebas pertinentes para demostrar sus pretensiones (artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo), pero

si lo prefiere puede ofrecer sus probanzas hasta la etapa de ofrecimientos y admisión de pruebas.

Asimismo, dicho escrito de demanda debe de contener: a) nombre de la persona que solicita la protección de un derecho, el domicilio en donde la junta le pueda notificar algunas determinaciones importantes en la tramitación de su juicio, aunque dicho nombre también se puede deducir de los documentos que sean anexos de dicha demanda, como lo establecen algunos criterios jurisprudenciales; b) El nombre y domicilio del demandado, pero el Legislador protegió a los trabajadores al considerar que no era necesario el nombre del demandado para tramitar la demanda, ya que muchos obreros no conocen el nombre del patrón o la denominación social de la empresa donde trabajarón por lo que con el domicilio bastará para que el actuario al hacer la notificación, se cerciore de que el lugar donde la realiza sea el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el trabajador y la notificación se entienda hecha al patrón, pero se hace la aclaración de que si es obligación del actor mencionar el domicilio y la actividad a la que se dedica su patrón. (artículos 712 y 740 de la Ley Federal del Trabajo); c) el objeto u acciones de la demanda que se traducen en lo que se pide, no siendo obligación del trabajador manifestar el nombre exacto de las acciones que solicita, pero si se deben deducir fácilmente de la redacción de sus pretensiones; d) Por lo que se refiere a los hechos, es necesario señalar que deben tener claridad al expresarse a fin de facilitar su interpretación a las Juntas; e) El derecho que invoca para fundamentar su demanda aunque este requisito no sea considerado tan indispensable por la Ley ya que con la exposición de hechos la autoridad buscará el derecho que debe aplicar; f) El señalamiento de la autoridad a quien se dirige,

aunque como mencionamos en la Oficialía de Partes, en base a su experiencia, remitirán dicha demanda a la Junta que corresponde para conocer de ese juicio; g) Por último la petición hecha en términos claros y concretos; posteriormente el Pleno a la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará un acuerdo en el que determinará la hora y el día para el inicio de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que se realizará dentro de los quince días al que se haya recibido el escrito de demanda, asimismo se ordenará el emplazamiento al demandado y codemandados si existieren, teniendo que realizarse con diez días de anticipación a la iniciación de la audiencia a fin de que puedan preparar su defensa y si faltaren algunos se tendrá que diferir esta salvo que se presenten a la misma, o el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 873 y 874 de la Ley Federal del Trabajo).

"Antes de las reformas de 1980 la Ley Federal del Trabajo de 1970 regulaba el procedimiento en tres audiencias, la primera de conciliación y demanda, excepciones, la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas, y la tercera llamada de desahogo de pruebas; sin embargo se buscó una concentración del procedimiento a fin de reducir el tiempo de duración de los juicios, por lo que se redujo el procedimiento a dos audiencias, la primera que consiste en tres etapas que son: a) Conciliación; b) Demanda y excepciones, y c) Ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo establece el artículo 875 de la Ley de la Materia y la segunda audiencia regulada en el artículo 883 llamada desahogo de pruebas".³²

³² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989. Pág. 134.

En virtud de que la primera audiencia concentra a tres etapas, las partes pueden comparecer a cualquier etapa antes de que se termine al dictar el acuerdo de peticiones y aún cuando no se presenten a una etapa pueden comparecer al iniciar la que continúe.

3.2.1 ETAPA DE CONCILIACION:

La conciliación es considerada en forma universal por los doctrinarios como la solución más satisfactoria para mantener una armonía entre la clase obrera y la patronal, toda vez que existe una pérdida de tiempo para el patrón que puede traducirse en un detrimento de su economía si es vencido en el juicio con los salarios caídos que se están generando y por su parte el trabajador se encuentra desempleado y sin dinero para buscar otro trabajo por lo que ambos ceden un poco en sus pretensiones para llegar a un arreglo que los beneficie o que no los perjudique tanto ya que la posibilidad de fracasar esta latente para las dos partes.

El artículo 876 de la Ley de referencia regula el desarrollo de la etapa de Conciliación manifestando en su fracción V que las partes deben comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos asesores o apoderados bajo el criterio doctrinal de que estos últimos normalmente alejan a las partes de la conciliación, pero por otra parte hay que recordar que los patronos están caracterizados por ser personas morales, por lo que se presentan a través de sus representantes legales que debe acreditar que están facultados para decidir la relación jurídica del trabajador, de lo que se desprende que esta persona tiene una mayor capacidad para tratar una conciliación dada su experiencia y conocimientos y el trabajador no, por lo que consideramos que para que esta etapa alcance su efectividad se debería autorizar la compañía

de sus abogados ya que así al no estar en juego su emolumentos ellos tratarán también de resolver ese litigio en el menor tiempo posible y con la mayor ganancia tanto para sus representados como para ellos, ya que de lo contrario esta etapa conciliatoria se cristalizará aún más como dice el Profesor Francisco Gómez Ross en un mero acto formal sin ninguna efectividad.

La fracción II, establece que la junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; consideramos que además de permitir la intervención de los representantes legales, los secretarios de audiencias de las Juntas deberían de escuchar primero a una parte y luego a la otra a fin de convencerlos de que lleguen a un arreglo y ofreciéndoles algunas opciones para que en verdad funcione esta etapa, claro que esto implicaría la contratación de más personal puesto que en la práctica uno de ellos se hace cargo de más de 4 mesas de audiencias, lo que hace que no cumplan cabalmente con el principio de inmediates que implica el intimo contacto con las partes.

La fracción III manifiesta que si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y una vez autorizado por la Junta se elevará a la categoría de laudo.

La fracción IV indica que las partes podrán solicitar que se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse autorizándose esta petición una sola vez, reanudándose dentro de los ocho días siguientes.

La fracción V y VI nos indican que si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, lo mismo sucederá, si no se presentan a la conciliación, pasando a la etapa de demanda y excepciones, en la que tienen que comparecer personalmente iniciándose así el

litigio, por lo que la comparecencia personal en la etapa antes citada se debe entender que será en forma directa o por conducto de su apoderado legalmente autorizado tal y como lo fundamenta el artículo 692 de la misma Ley, este criterio es sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, "pero en la práctica algunas Juntas Locales y la Junta Federal de Conciliación mantienen la opinión de que las partes deben comparecer en forma personal bajo el aperebimiento de que no se acreditara la personalidad jurídica de sus representantes legales, situación que es contraria al derecho."³³

3.2.2 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Esta etapa se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, pero la incomparecencia del demandado trae consigo consecuencias más funestas, toda vez que se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo, aunque la misma Ley le otorga la posibilidad de probar en la etapa de ofrecimiento de pruebas que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, es decir que le otorga la oportunidad de presentar pruebas en contrario (artículo 879 Ley Federal del Trabajo).

Mientras que la incomparecencia del actor sólo provoca que se le tenga por reproducida en vía de demanda su escrito inicial y aún en el caso de una reconvencción del demandado y la falta de comparecencia de esta la Junta suspenderá la audiencia a fin de darle la oportunidad para contestar dicha reconvencción fundándose en la equidad.

³³ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. págs. 281 y 282.

Esta etapa esta regulada en el articulo 878 de la Ley Federal del Trabajo que establece la siguientes reglas:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Como se puede observar la autoridad en esta etapa también buscó que las partes llegaran a un arreglo, de lo que se interpreta que en todo momento se trata de dirimir las diferencias entre el patrón y el trabajador.**

- II. El actor en ese instante expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Dicha situación ha sido duramente criticada por algunos doctrinarios, entre ellos el Profesor Francisco Ross Gámez que considera que "la modificación de la demanda implica que se deje en estado de indefensión a la parte contraria, violando la garantía de audiencia que consagra el articulo 14 Constitucional, toda vez que el actor al cambiar los hechos o las acciones le quita la oportunidad a su contraparte de preparar su defensa por lo que concluye que en sí, dicho precepto fue un retroceso a lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que cuando menos manifestaba expresamente que cuando el actor en su exposición ejercitare nuevas acciones o distintas a las ejecutadas en su escrito inicial, la Junta estaba obligada a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y**

excepciones, y en esa segunda audiencia, no podía ya el actor ejercitar nuevas o distintas acciones."³⁴

"Asimismo el Profesor Néstor de Buen Lozano opina que la sola no mención de la posibilidad para diferir la audiencia en esa hipótesis se traduce en una lesión de la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo que considera que cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley a una persona, se están violando las Leyes de procedimiento que afectan a la defensa del mismo".³⁵

Por lo que coincidimos con estos grandes doctrinarios, ya que si bien las reformas de 1980 de nuestra Ley Federal del Trabajo buscaron tutelar a la clase trabajadora, en este caso atentaron en contra de los principios básicos del derecho como son la equidad e igualdad, porque aún cuando las Juntas tratan de diferir la audiencia de referencia bajo cualquier argumento, no tienen la obligación legal para hacerlo en virtud de la falta de una regulación jurídica expresa, quedando a su arbitrio tal decisión dejando una inseguridad para la contraparte.

Además en la fracción de estudio se establece una sobreprotección al trabajador al otorgarle diversas oportunidades para subsanar los errores que tuviese para expresar los elementos básicos de la demanda como son su nombre, el del patrón, el objeto de la demanda que se traduce en las acciones ejercitadas, la autoridad a quien se dirige dicho

³⁴Ibidem. págs. 315 a 317.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa México 1990. Págs. 547 y 548.

escrito y la expresión de los hechos y fundamentos de derechos, toda vez que al presentar su demanda, si la Junta se peca de alguna irregularidad o acciones contradictorias se le señalarán los defectos u omisiones en que haya incurrido previniéndolo para que los subsane en el término de tres días, tal como lo establece el artículo 873 de la Ley de la Materia, pero sino es así en la fracción de estudio se le otorga otra posibilidad para regularizar su demanda laboral.

Aunque en forma personal considero que el objetivo principal de los legisladores era el de crear un procedimiento sencillo para que los trabajadores se pudieran defender y así se equilibrarán las fuerzas entre el capital y el trabajo por lo que se cumplió con el objetivo del constituyente de 1917, pero sería un ciego sino reconociera que a la vez se están infringiendo los principios del Derecho Procesal de igualdad en derechos y trato para las partes en su juicio.

III. Expuesta la demanda por el actor el demandado procederá en su caso a dar contestación a la misma en forma oral o escrita.

En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace se expedirá a costa del demandado.

En esta fracción se confirma lo antes dicho, ya que el demandado no tendría elementos para preparar su defensa si se han cambiado los hechos o las acciones de la demanda de ahí que algunos litigantes opten por acudir con sus representantes o alguna persona que conozca las circunstancias en que se dió el origen del litigio, para evitar ser sorprendidos en juicio.

La fracción IV indica que el demandado en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho, como podemos ver esta fracción regula la contestación de la demanda, no limitando las defensas y excepciones del demandado quien puede oponer excepciones dilatorias como la falta de personalidad y la incompetencia que se hace valer también en esta etapa, en concordancia con el artículo 703 de la ley de estudio que establece que en ese momento se aportan pruebas que argumenten dicha excepción y después de escuchar a las partes la Junta debe resolver, pero se hace la aclaración de que al interponer dicha incompetencia, el demandado no se libera de la obligación de contestar su demanda, toda vez que si no prospera dicha excepción se le tendrá por confesada su demanda tal y como lo establece la fracción IV del artículo de estudio. "Cabe hacer notar que estas excepciones dilatorias suspenden el procedimiento, en virtud de considerarse como cuestiones de previo y especial pronunciamiento porque se refieren a presupuestos procesales indispensables para que pueda integrarse y desarrollarse válidamente el proceso".³⁶

³⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal el Trabajo*. Op. Cit. pág. 324.

"Asimismo el demandado puede oponer las excepciones que atacan el fondo de la acción, llamadas perentorias como la falta de acción o negación del derecho, la prescripción, la de pago, plus petitio, inepto libelo etc."³⁷

Otro punto importante de recalcar es que en la contestación se debe tratar cada uno de los hechos de la demanda toda vez que al omitir referirse a alguno de ellos la Junta los considerara admitidos sin que se pueda aportar alguna prueba en contrario, situación que produce efectos más graves que si no se hubiese presentado ya que en este supuesto cuando menos tiene la posibilidad de desvirtuar los hechos del actor con pruebas en contrario.

Cuando en la contestación el demandado reconviene al actor, este procederá contestar de inmediato o bien solicitar a la Junta que se difiera la audiencia dentro de los cinco días siguientes, presentando la contestación de la réplica en la reanudación de la etapa de demanda y excepciones tal y como lo estipula la fracción VII del artículo de referencia.

Posteriormente la partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, registrándose en actas sus alegaciones si lo solicitarán, así lo establece la fracción VI, en la práctica estas alegaciones no son tomadas en cuenta por las Juntas por lo que algunos doctrinarios consideran que sólo se dilata innecesariamente el procedimiento.

La fracción VIII del artículo 878 establece que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero además si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción entendiéndose que se pasará a los alegatos y la

³⁷ Ibidem. pág. 325.

resolución; esta redacción no le agrada al Profesor Francisco Ross Gámez al considerar que se trata de una repetición normativa contenida en el artículo 882 que se refiere a la terminación de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.2.3 OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Una vez que se ha planteado la litis del juicio que consiste en determinar el objeto de la controversia, el legislador inicia la etapa de ofrecimiento de pruebas que está regulada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente las ofrecerá el demandado teniendo los dos el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

Por ofrecimiento de pruebas debemos entender el acto procesal por el cual la partes ponen a disposición de la Junta los elementos de prueba con lo que se proponen comprobar sus acciones o excepciones según quien los presente.

Es un factor importante que se relacionen con los hechos en disputa, toda vez que aquellos que no fueron expresamente controvertidos se entenderán como aceptados de igual forma los que fueron llanamente afirmados, por lo que sólo se provocaría una pérdida de tiempo si se aceptarían pruebas con relación a esos hechos retardando innecesariamente el juicio.

En una situación normal el actor ofrecería sus pruebas antes que el demandado pero en caso de que este no haya contestado la demanda, se entenderá contestada en sentido

afirmativo al igual que si no comparece a las dos primeras etapas, por lo que si se presenta en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas será el demandado el primero que presente sus pruebas en contrario y después el actor.

“La objeción en las pruebas es considera por el Profesor Néstor de Buen Lozano como el acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.”³⁸

“Por su parte el Profesor Miguel Bermudez Cisneros agrega que la finalidad de las objeciones es que lleguen a juicio las pruebas idóneas toda vez que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce lo debe hacer notar al tribunal, a fin de que se deseche esa prueba”.³⁹

Estos criterios resultan correctos en virtud de que una prueba para su admisión debe de tener relación con la litis planteada y debe acompañar los elementos necesarios para su desahogo como lo establece el artículo 780 de la Ley de referencia, es decir que debe contener los requisitos de forma que establece la ley para cada prueba en particular.

La fracción II del artículo de referencia manifiesta que las partes podrán presentar nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. De igual forma el legislador protege al actor al concederle el derecho de solicitar la suspensión de la audiencia por una sola vez, cuando necesite presentar pruebas de hechos que sean desconocidos de la contestación de la demanda

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. pág. 550.

³⁹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 142.

de su contraparte a fin de preparar dichas probanzas, reanudándose dicha audiencia dentro de los diez días siguientes.

Este derecho que depende del criterio del juzgador es muy delicado ya que este último debe de tener cuidado de que no sea una maquinación del actor o su abogado para ganar tiempo.

La fracción III nos indica que las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título Catorce de esa misma Ley el cual establece una regulación de los medios de prueba mas usuales señalando los requisitos que deben tener para ser admitidos y alcanzar un verdadero valor probatorio, asimismo si se presentase alguna otra prueba no regulada por ese capítulo no debe ser contraria a la moral y el derecho.

Una vez concluido el período de ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y deseche de conformidad a la fracción IV del precepto de referencia.

Concluida esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente la Junta admitirá las que se refieran a hechos supervenientes o de tacha de testigos como lo estipula el artículo 881 de la Ley de la Materia.

Otra hipótesis que regula esta Ley es cuando una vez terminada esta primer audiencia las partes coinciden con los hechos concentrándose su controversia al derecho a aplicar y es entonces que el procedimiento no necesita desahogar pruebas por no existir hechos controvertidos por lo que se les dará un término para alegar y se remitirán los autos para dictar el laudo correspondiente (artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo).

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es a mi parecer uno de los momentos más importantes para las partes para obtener un laudo favorable a sus intereses ya que en base a las pruebas aceptadas y desahogadas en juicio, la Junta resolverá valorándolas en conciencia con un razonamiento lógico-jurídico por lo que si esa autoridad no acepta alguna prueba de una de las partes puede ocasionarle la pérdida del litigio, la responsabilidad de la Junta radica en expresar los motivos jurídicos por los cuales acepto o desecho alguna de las pruebas de un juicio laboral y la de los litigantes consiste en cumplir con los requisitos que la Ley establece para cada una de sus pruebas, así como relacionarlos con los hechos que quieren demostrar los cuales deben ser controvertidos, ya que si no lo fueran solo se perdería el tiempo al desahogar una probanza sobre un acontecimiento ya aceptado por las partes.

Si la Junta no recibe las pruebas que legalmente haya ofrecido el actor o el demandado o no se reciban conforme a la Ley, está violando las leyes del procedimiento situación que debe ser impugnada por el quejoso a través de un amparo directo en contra del respectivo laudo de conformidad a los artículos 158 y 159 fracción III de la Ley de Amparo.

Como habíamos dicho después de que se cierra esta etapa sólo se podría aceptar a las pruebas de hechos supervenientes o la tacha de testigos.

3.2.4 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

El Legislador considera que esta segunda audiencia tenía como objeto esclarecer los hechos sobre los cuales el juzgador iba a aplicar el derecho de ahí que en el artículo 882 de la Ley de estudio manifestara que si las partes coincidieran con los hechos que caso tendría

desahogar las pruebas sobre estas, puesto que dictaminó que se pasara de inmediato el periodo de alegatos y después de la emisión del laudo, en caso contrario se tendrá que celebrar una audiencia de desahogo de pruebas que se señalaría en el mismo acuerdo que admitió las pruebas, teniendo que efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Una obligación de la junta será el preparar el desahogo de dichas pruebas a través de oficios que realizara para recabar los informes o las copias que deban expedir algunas autoridades o exhibir a personas ajenas a juicio que haya solicitado el oferente a través de las notificaciones pertinentes con los apercibimientos señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo el legislador consideró que en la mayoría de los juicios por la naturaleza de las pruebas admitidas se podrán realizar en diversas diligencias teniendo que señalar los días y horas de estas, pudiéndose desahogar aquellas que ya estén preparadas, es decir que no necesariamente se tienen que hacer en un orden establecido, tratando si se pudiere que primero fueran las pruebas del actor y después las del demandado limitando este periodo a treinta días (artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando alguna prueba faltare por desahogarse por no estar debidamente preparada se tendrá que suspender la audiencia hasta dentro de los diez días siguientes facultando la ley a la Junta para usar los medios de apremio necesarios, para asegurar el desahogo de dicha probanza.

Cuando las únicas pruebas que faltan por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia requiriéndose a la autoridad o funcionarios correspondientes para cumplir con lo solicitado, y en caso omiso a petición de

parte la junta lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

En esta etapa del desahogo de pruebas, considero que el problema que puede retardar el procedimiento, es el que se refiere a la cumplimentación de pruebas a través de exhortos, tales como la testimonial, los cotejos y las inspecciones ya que aún cuando la Junta ponga todo de su parte para realizar esta etapa en el menor tiempo posible no podría turnar los autos para la elaboración de un laudo en tanto no le devuelban los exhortos que hubiese tenido que hacer, por lo que creo que sería conveniente una regulación en nuestra Ley Federal del Trabajo, de la utilización del fax para substituir al correo certificado que es un medio de comunicación lento, o en todo caso auxiliarlo con los asuntos de mayor urgencia.

Por otra parte en cuanto a la facultad que le otorga la Ley Federal del Trabajo a los magistrados que integran la Junta para realizar las diligencias que juzgen convenientes para esclarecer la verdad contenida en el artículo 886, debe cumplir con ciertos requisitos que son:

- 1) Que se relacionen con los hechos controvertidos.
- 2) Que sean legales e idóneas para esclarecer la verdad.
- 3) Que no tengan por objeto subsanar los errores que cometieron las partes en el procedimiento tal y como se acredita con la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, llamada:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las juntas para mejor proveer, en caso de la facultad que la Ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucionarse con toda precisión y no las que debieran ser aportadas por las partes, cuyas omisiones o negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción.

Visible en el apendice 1917-1985 5ª parte página 218 registrada con el número 240.

Aunque desde mi punto de vista creo que dicha jurisprudencia anulo al antes citado artículo en relación a las pruebas que puede realizar la Junta par esclarecer la verdad, toda vez en caso de duda debe prevalecer la resolución más favorable al trabajador y este o el patrón claramente pueden impugnar el laudo correspondiente por la realización de diligencias, que de una u otra forma ayudarán a alguna de las partes, que no pudieron acreditar ese hecho con alguna de sus pruebas por lo que considero que la realización de dicha provanza por parte de la Junta bienen a subsanar el error de alguna de las partes, por lo que existe una gran probabilidad de que esto sea ratificado por los Tribunales y dejen si efecto el laudo y dichas diligencias, retardando aún más el procedimiento por lo que rara vez se anima una Junta a correr ese riesgo.

Cuanto sean desahogadas las pruebas las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos tal y como lo establece la fracción IV del artículo 884 de la Ley de Estudio.

"El Profesor Miguel Bermudez Cisneros define a los alegatos como la expresión o exposición razonadas verbal o escrita que hace el abogado para demostrar conforme a derechos, que la justicia asiste a su cliente".⁶⁰

Solo agregaría que esa exposición tiene por objeto hacer los razonamientos sobre la forma en que se debe valorar las pruebas relacionadas con los hechos en controversia para fundamentar su pretensiones en el juicio, tratando de orientar al juzgador en su resolución.

Una vez que se concluya el desahogo de las pruebas y la formulación de alegatos previa certificación del Secretario de que ya no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar cerrará la instrucción.

Como se establece en el artículo 885 de la Ley de estudio este auxiliar dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, pero en la realidad es otro funcionario el que elaborará dicho proyecto.

3.2.5 ELABORACION DEL LAUDO

El antes citado proyecto será entregado a cada uno de los magistrados de la Junta para que estos lo estudien y analicen y si encuentran diligencias que no se hubiesen podido llevar a cabo por causas no imputables a las partes o juzgaran conveniente para encontrar la verdad realizar diligencias para esclarecer la verdad ordenarán la realización de estas con la colaboración de las partes señalando día y hora para su cumplimentación; este derecho de los

⁶⁰ Ibidem. Pág. 156.

magistrados lo tienen que hacer valer en el término de 5 días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, tal y como lo establece el artículo 886 de la Ley de Estudio.

Una vez realizadas las diligencias antes citadas o concluido el término que se les concedió a estos para estudiar el proyecto de laudo, se reunirán para discutir y votar el mismo, iniciando tal reunión con la lectura del multicitado proyecto así como de los alegatos y observaciones hechas por las partes, después el Presidente de la Junta pondrá a discusión el juicio con el resultado de las diligencias practicadas y terminada la discusión, se procederá a la votación declarando el Presidente el resultado (artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo).

Si tuviera modificaciones o adiciones el proyecto, se ordenará al secretario su corrección de conformidad y una vez aprobado se elevará categoría de laudo previa firma de los integrantes de la Junta y el secretario teniéndose que notificar personalmente a las partes para que tenga efectos jurídicos (artículo 890 Ley Federal del Trabajo).

Asimismo hago la anotación de que si la junta considera que alguna de las partes o sus representantes actuó con dolo o mala fe podrá imponerles en el mismo laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente del tiempo y lugar de residencia de la junta (artículo 891 Ley Federal del Trabajo).

LAUDO

El Laudo es la resolución que decide el fondo del conflicto determinando en nuestro tema de estudio, si el patrón justificó o no la causal por la cual despidió a su trabajador lo que

se reflejará en la condena o absolución del patrón con respecto a las pretensiones del trabajador.

Los Laudos dice el artículo 841, deberán dictarse a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas pero expresará los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, pero a mi consideración los Tribunales Colegiados de Trabajo han ido creando reglas y formulismos sobre la estimación de las pruebas en sus sentencias de amparo, en las cuales se tienen que basar las juntas a fin de dar cumplimiento a las ejecutorias de esas autoridades.

Asimismo deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (artículo 842 Ley Federal del Trabajo).

Los elementos que deben contener se basan en lo que disponen los artículos 840 y 885, de la Ley de Estudio y son los siguientes:

1. Los primeros datos que deben contener son aquellos de identificación del juicio, tales como el número del expediente laboral, nombre y domicilio de las partes y de sus representantes, lugar, fecha y Junta que lo esta pronunciando.
2. Además de expresar un extracto de la demanda, contestación, replica y contraréplica; y en su caso de la reconvencción y la contestación de la misma, haciéndolo en forma concisa y clara para determinar la litis del juicio refiriéndose a las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

3. **Se debe señalar las pruebas admitidas y desahogadas, así como el valor probatorio que les otorga la Junta, señalando los hechos que deben considerarse probados y un extracto de los alegatos.**
4. **Y por supuesto los razonamientos lógicos jurídicos o de equidad que motiven su determinación y su fundamentación legal, jurisprudencial y doctrinal.**
5. **Por último los puntos resolutivos que concretizan la sentencia, ya sea la condena o la absolución parcial o total.**

Si bien no existen formulismos que regulen la valoración de las pruebas que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje en los juicios laborales si tiene como obligación referirse a todas las pruebas presentadas a juicio y expresar las razones por las cuales deciden la valoración de las mismas, ya que si no es así lo más seguro es que dicho laudo sea declarado insubsistente por la ejecutoria de amparo directo dictada por el Tribunal Colegiado de Circuito en materia de Trabajo que conozca de la demanda de garantías correspondiente.

Cabe hacer la anotación de que las partes tienen el derecho de solicitar a la Junta una aclaración del laudo para corregir errores o precisar algún punto sin que esta autoridad modifique el sentido de la resolución. Esta aclaración se puede solicitar dentro del término de 3 días hábiles siguientes al de la notificación del laudo teniendo el mismo plazo la Junta para resolverlo (artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo).

Considero que el objetivo del legislador al plasmar ese derecho procesal fue el de buscar una mejor claridad y congruencia del laudo para su mejor interpretación jurídica, además el

motivo por el cual no puede modificar el sentido de esta resolución radica en que la Junta tiene prohibido por la Ley Laboral revocar sus resoluciones, en virtud de lo cual la interposición de la aclaración de laudo no interrumpe el término para interponer el juicio de garantías el cual puede cambiar el sentido del laudo.

Una vez que el laudo de referencia sea declarado firme por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en Turno o por la Junta cuando las partes no promovieron juicio de amparo, se procede a ejecutar la condena si la hubiera o se dará por terminado el juicio laboral si se absolvió al demandado.

En el caso de una sentencia condenatoria de prestaciones económicas el laudo debe de terminar el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones, y señalándose las medidas con arreglo a las cuales deberán cumplirse con la resolución tal y como lo establece el precepto legal 843 de la Ley de referencia, además se contempla por excepción que se abra un incidente de liquidación para cuantificar las prestaciones económicas, pero cuando la condena sea una cantidad líquida se establecerán en el mismo laudo las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse, sin la necesidad de abrir un incidente (artículo 844 de la Ley Federal del Trabajo).

La importancia de cuantificar las prestaciones económicas en el laudo radica en evitar que el procedimiento se haga más largo y tedioso ya que al abrirse un incidente de liquidación las partes tienen un nuevo recurso para prolongar el procedimiento toda vez que tienen a su favor el juicio de amparo indirecto en contra del auto incidental de liquidación promovido directamente ante los Juzgados del Distrito en materia de trabajo y además es importante que

el laudo este debidamente fundado y motivado, teniendo que ser congruente con la demanda y contestación para que sea considerado justo y legal, ya que de lo contrario puede ser declarado insubsistente por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en turno, al resolver el juicio de amparo promovido por las partes de procedimiento laboral dentro del término de 15 días hábiles contados desde el día siguiente al que haya surtido efectos la notificación de dicho laudo, poniendo en evidencia el incumplimiento de la Junta para dictar un laudo con apego a derecho.

Una vez que el laudo de referencia sea declarado firme por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en Turno o por la Junta cuando las partes no promovieron juicio de amparo se procede a ejecutar la condena si la hubiera o dar por concluido el juicio laboral si se hubiese absuelto al demandado.

Hay que tener en cuenta que la Ley de estudio considero en su artículo 945 que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación, facultando a las partes para convenir las modalidades de su cumplimiento, que en la realidad se materializa en convenios de pago que tienen una pena pecuniaria por cada día de atraso en el pago del adeudo.

El Presidente de la Junta tiene la obligación de ejecutar los laudos, teniendo que dictar las medidas necesarias para este fin, teniendo que revisar las diligencias de los actuarios en dichas ejecuciones.

3.2.6 LA REINSTALACION

Como habíamos expuesto anteriormente el trabajador en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional tiene dos acciones a su elección cuando es despedido las cuales son la reinstalación o el pago de una indemnización constitucional de tres meses de salario, en el primer supuesto estaríamos hablando de un cumplimiento de contrato que trae consigo la estabilidad en el empleo del trabajador ya que si no acredita el patrón la presuntiva conducta por la cual despidió a su trabajador este puede solicitar que se le otorgue el trabajo que realizaba continuando la relación laboral, pero esta acción es la más difícil de ejecutar por la conducta caprichosa del patrón para reinstalarlo.

En esta hipótesis el trabajador solicita a la Junta que se le señale una fecha y hora para que se le reinstale, por lo que esta autoridad designa a un actuario adscrito a la misma para acompañarlo a su centro de trabajo previa notificación al patrón del día en que estos concurrirán a su empresa para solicitar dicha reinstalación, cuando el patrón se rehusa a cumplir esta diligencia y tiene la opción de cambiar la obligación por la de pago de una indemnización que contempla el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo en los supuestos que contempla el artículo 49 del mismo ordenamiento no hay ningún problema para el trabajador que si bien no pudo ser reinstalado, si recibe una buena indemnización para dar por terminada la relación de trabajo, pero cuando la reinstalación es obligatoria y el patrón no la acepta, comienza un nuevo calvario para el obrero ya que al presentarse con el actuario este toma la razón de que es instalado en su empleo y al terminar la diligencia, en cuanto puede el patrón lo vuelve a hechar de su empresa, teniendo que volver a demandar el despido injustificado e iniciándose un nuevo

juicio, situación que considero desgastante para el trabajador de allí que en la actualidad esta presentación cada vez sea menos solicitada en las juntas. Por lo que será oportuno que el legislador facultará a la junta para investigar las reinstalaciones fraudulentas a petición del trabajador sancionándolo fuertemente con una multa económica a esos patrones.

3.2.7 INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

En los laudos que se refieran a prestaciones económicas incluyéndose en estas el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, el juzgador tendrá que establecer la determinación del salario que sirva de base a la condena así como las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con esa resolución, cuando la condena sea líquida se establecerá en el propio laudo sin necesidad de abrir un incidente de liquidación pero en la práctica cuando el proyectista que lo elaboró no tiene los elementos para hacer la cuantificación deja abierta la posibilidad de que se habrá un incidente de liquidación para hacer líquida esa cantidad.

Esa situación debería de corregirse en cuanto se recibe la demanda y la contestación a través de requerimientos a fin de que las partes presenten sus pruebas relacionadas con el salario que percibía el trabajador pero en la realidad resulta imposible dado que los patrones generalmente alegan la inexistencia de la relación laboral y los trabajadores no presentan los elementos indispensables para determinar el salario.

Lo correcto sería que el mismo laudo hiciera las cuantificaciones líquidas de las prestaciones económicas a fin de no retardar el procedimiento toda vez que como habíamos indicado el auto dictado en el incidente de liquidación puede ser impugnado a través de un

amparo indirecto promovido ante los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo y dicha sentencia puede ser combatida con un recurso de revisión seguido ante los tribunales Colegiados en materia de Trabajo provocando que en ocasiones el incidente de liquidación tarden más que el mismo juicio violando el principio de concentración de ese procedimiento laboral.

Una vez que existe una condena económica cuantificada el trabajador solicitará a la junta que requiera el pago al patrón y si no paga se le embarguen sus bienes a fin de garantizar su obligación.

3.2.8 EMBARGO

"El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo, en beneficios del acreedor contra el patrimonio del deudor que con dolo, bien puede enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones." ⁶¹

"Es decir que se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con el laudo dictado por la Junta competente."⁶²

Prevía solicitud del trabajador el Presidente de la Junta dictará el auto de embargo ordenando el requerimiento de pago y en su caso el embargo por incumplimiento del mismo, designándose la fecha para la realización de esta diligencia, la cual se desarrollará por un Actuario adscrito a la Junta y el trabajador en el centro de trabajo del patrón o en el nuevo

⁶¹ *Ibidem* pag. 160 y 161.

⁶² TENA SUCK y Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas, México 1989. Pág. 191.

domicilio del deudor o en la habitación, oficina o establecimiento de este (artículo 740 fracción I. de la Ley Federal del Trabajo).

Esta diligencia no debe ser interrumpida por lo que la incomparecencia del patrón no causa ninguna invalidez ya que la diligencia se entenderá con cualquier persona que este presente y aún cuando no exista nadie en ese local se llevará a cabo y se dejará una copia autorizada de la diligencia en la puerta de la entrada del local (artículo 740, fracción II y V de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley faculta al actuario a solicitar, si es necesario la fuerza pública, así como romper las cerraduras del local, teniendo la obligación de embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución (artículo 740 fracciones III y VI de la Ley Federal del Trabajo).

La responsabilidad del actuario para determinar cuales son los bienes objeto del embargo es muy grande, por lo que la misma Ley lo ayuda, al enlistar aquellos bienes que deben ser excluidos de dicho embargo para no cometer una arbitrariedad, esos bienes los designa el artículo 952 en base a la utilidad que tienen para la existencia de la persona física o moral deudora y son:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia.
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.

- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensable para estos, de conformidad con las leyes.
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VII. Los derechos de uso y habitación.
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

Asimismo el actuario no puede embargar bienes que no se encuentren a su vista ya que aún cuando se ubiquen en otros lugares debe trasladarse hasta donde se localicen y previa identificación de los mismos practicará el embargo (artículo 955 de la Ley Federal del Trabajo).

El objetivo de esta diligencia es el de asegurar el pago con el secuestro de los bienes embargados que son entregados a otra persona en calidad de depósito para que los cuide y conserve correctamente en tanto el deudor cumple con su obligación de pago y en caso de no ser así se rematen a fin de cubrir el crédito que se adeuda, aunque se puede dar el caso de que el depositario sea el mismo deudor cuando así lo decida el acreedor.

Cuando el embargo recae en bienes inmuebles se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad a fin de que no estén a disposición del deudor para que no los vaya a enajenar para no pagar su adeudo. Asimismo el depositario cuando el embargo recae en una empresa o establecimiento adquiere la calidad de interventor para vigilar la contabilidad y administrar el manejo de la negociación o empresa buscando el mejor rendimiento.

Y si el embargo recae a una finca urbana y sus productos o sobre estos solamente el depositario tendrá el carácter de administrador (artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo).

Pudiendo realizar contratos de arrendamientos y cobrar oportunamente las rentas correspondientes y hacer los pagos de impuestos y derechos que cause el inmueble pidiendo la autorización del Presidente ejecutor para realizar cualquier actuación.

Otros supuestos que regula la Ley en relación a la naturaleza de las cosas, objeto del embargo son las siguientes:

- 1. Cuando los bienes de esa diligencia sea dinero o créditos, el actuario conformará el embargo y pondrá a disposición del Presidente de la Junta los mismos quien resolverá a la brevedad sobre el pago del actor (artículo 956 de la Ley Federal del Trabajo).**
- 2. Cuando los bienes son créditos, frutos o productos, es decir rentas, se ordenará notificar al deudor o inquilino que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de que en caso de incumplimiento pagará el doble, por lo cual el actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos para que en el acta del embargo se expresa y se de fe de las condiciones estipuladas en los mismos (artículos 958 y 959 de la Ley Federal del Trabajo).**
- 3. En los casos en que los bienes del embargo se encuentren en litigios, es decir que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes se tendrán que seguir la normatividad establecida en el artículo 966 de la Ley de referencia que dice que:**

- I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos salvo el caso de preferencia de derechos.
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes de que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad.

- III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

*Concluidas las diligencias del embargo se procederá, al remate de los bienes, por remate debe entenderse el acto por el cual se ponen a la venta pública los bienes embargados

con la intervención del Presidente de la Junta, así mismo la compra de esos bienes también forman parte de dicho acto procesal.⁴³

Antes de iniciarse el remate la Ley laboral le otorga el derecho al deudor de pagar el monto de las cantidades condenadas en el laudo así como los gastos de ejecución.

Cuando se realizaron los embargos el Presidente ejecutor realizará el avalúo de los mismos a través de un perito el cual servirá de base para el remate, teniendo que avisar al público sobre dicho acto procesal y cuando es un bien mueble el anuncio se realizará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de Gobierno que designe el Presidente ejecutor y si el bien es inmueble el proveído que ordene el remate se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores, así mismo en el caso de bienes inmuebles es obligación del embargante exhibir certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad de diez años anteriores al remate citándose personalmente para que hagan valer sus derechos.

El remate se realizará el día y hora señalados en el local de la Junta y empezará la subasta concediendo el Presidente un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas; los postores para poder participar necesitan presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, S.A., por el importe del diez por ciento de su paga, asimismo el actor podrá concurrir a la almoneda como postor. Por último el Presidente calificará las posturas y declarara fincado el remate al mejor postor. Hago

⁴³Ibidem. Pág. 200.

la aclaración de que las posturas para ser catalogadas como legales deben cubrir las dos terceras partes del avalúo y de que la diligencia de remate no se podrá suspender bajo ninguna circunstancia resolviendo el Presidente de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro de los créditos pendientes.

Los bienes pueden quedar adjudicados al mejor postor o al mismo actor al precio de su postura si no concurrieran estos.

El adjudicatario tiene 3 días de plazo para pagar el total de su postura y de no hacerlo perderá la cantidad que previamente había exhibido, como sanción por retardar el procedimiento por lo que se entenderá esa cantidad como una indemnización a favor del actor por los daños y perjuicio que se le causaron por el incumplimiento de ese pago señalando el Presidente nueva fecha para la celebración de la almoneda. Ahora si el adjudicatario presenta el importe total el Presidente declarará fincado el remate y se observarán las disposiciones que establece el artículo 975 de la Ley Federal del Trabajo:

El Presidente entregará de inmediato al actor el pago de su adeudo cumplimentándose el laudo de referencia, asimismo a los demás acreedores que se hubiesen presentado se les pagará con el remanente y si hubiera alguna cantidad sobrante se le entregará al demandado. Si los bienes rematados fueron bienes inmuebles el anterior propietario tendrá la obligación de entregar toda la documentación relacionada con el inmueble de referencia.

Cuando el trabajador se adjudicó ese inmueble deberá ser libre de todo gravamen impuesto y derechos fiscales. También tiene la obligación el anterior propietario de firmar la escritura dentro del término de 5 días siguientes a la notificación que le haga el notario público

respectivo y si no lo hiciera el Presidente lo hará en su rebeldía, una vez firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

En la práctica, rara vez puede verse un procedimiento de remate ya que en la mayoría de los casos se negocian los juicios entre las partes.

Como podemos observar, por lo que se refiere al cumplimiento de laudos en este procedimiento laboral, encontramos un grave problema en la reinstalación de los trabajadores, no así en el cobro de la indemnización constitucional y de otras prestaciones de carácter económico, que tiene un gran sustento en las figuras jurídicas del embargo y el remate, pero en el caso de la reinstalación no existe un procedimiento de ejecución que asegure el cabal cumplimiento de la misma ya que una vez que el actuario da fe de dicha reinstalación, la Junta dará por terminado el juicio dejándole abiertas las puertas al patrón para que de inmediato despida nuevamente al trabajador, por lo que creo conveniente que las Juntas deberían de cerciorarse que la reinstalación sea real y no solamente jurídica pudiendo en todo caso multar severamente al patrón por su incumplimiento doloso.

En virtud de esta situación la reinstalación en el apartado A del artículo 123 Constitucional, cada vez pierde más su efectividad, de ahí que rara vez es elegida esa acción por los trabajadores como la prestación que demandan a los patrones por, lo que también propongo que la indemnización constitucional se eleve a cuatro meses de salario para tratar de actualizar la Ley Federal del Trabajo a la nueva realidad del país.

4. PROCEDIMIENTO DEL CESE LABORAL

4.1 ACTAS ADMINISTRATIVAS.

Uno de los principios básicos del Derecho Laboral consiste en la obligación del patrón de avisar por escrito al trabajador del motivo o motivos por los cuales se le despide, este principio se cristaliza en el Derecho Laboral Burocrático a través de las llamadas Actas Administrativas que constituyen un acto jurídico homólogo al aviso del despido que regula la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; consiste en la comparecencia del trabajador ante su Director o Jefe de Administración de personal en donde se llevará una pequeña audiencia, que registrara los hechos imputables al trabajador y la declaración de este para defenderse participando también los testigos de cargo y descargo, al firmarse esa diligencia firmarán los participantes, así como dos testigos de asistencia, asimismo debe de estar presente un representante del Sindicato quien también firmará dicha acta; otorgándole una copia al mismo y al trabajador. Su reglamentación se encuentra en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La obligación del Titular de levantar el acta administrativa será cuando el trabajador cometa alguna de las causales de cese que regula el artículo 46 de la Ley antes citada en la fracción V, las cuales son las siguientes:

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

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

Como observamos son causales de despido las que originan por su naturaleza la obligación del Titular para realizar el acta administrativa correspondiente, hago la anotación de que el legislador que elaboró los artículos 46 y 46 bis antes citados omitió señalar que dicha obligación también es aplicada al abandono de empleo y a la repetida falta injustificada a las labores técnicas que se estipulan en la fracción V del multicitado artículo 46, ya que constituyen causales imputables a los trabajadores por el incumplimiento a sus obligaciones y es necesario

que se les de la oportunidad de defenderse en la misma acta administrativa para destruir la causal que se les imputa y así conocer la acusación que se les hace, no dejándolos en estado de indefensión.

El incumplimiento del Titular de la Dependencia de esa obligación provoca por sí misma que se considere como INJUSTIFICADO el cese realizado a algún trabajador, en virtud de la formalidad expresa que se le impone en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, así lo ha considerado el criterio de las tres Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, basándose en la siguiente jurisprudencia llamada:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLE PARA EL CESE DE LOS:- Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa y por el artículo 46 bis de la propia Ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar el acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, lo que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse esta se hayan agregado, por lo que el incumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada.

El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la

acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento de Ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Esta jurisprudencia esta visible en el Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1985, Quinta Parte Laboral, página 280.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene dos procedimientos para determinar si el cese es o no justificado, uno de ellos lo inicia la Dependencia al solicitar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autorice el cese de los efectos del nombramiento y el segundo procedimiento se inicia a solicitud del trabajador que demanda su reinstalación o el pago de su indemnización constitucional, en virtud del cese injustificado de las cuales fueron víctimas, cabe mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11, establece que en lo no previsto por esta Ley se aplicará supletoriamente en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

4.2 PROCEDIMIENTO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 127 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este procedimiento inicia con la presentación por escrito de la demanda de la Dependencia solicitando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que se autorice el cese de los efectos del nombramiento de un trabajador sin responsabilidad para el Titular de dicha Dependencia, anexando a dicha demanda el documento base de su acción, es decir el acta

administrativa correspondiente, así como de los documentos en que se apoye, esta, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia.

Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obran en su poder, señalando el lugar o lugares donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia. Se hace la observación de que la demanda y la contestación deben ofrecer las pruebas que crean pertinentes las partes.

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

Lamentablemente este procedimiento no es obligatorio por lo que rara vez es solicitado por las Dependencias ya que la jurisprudencia ha considerado que en vía de excepciones pueden ofrecer las pruebas por las cuales cesaron al trabajador dejando que sea este quien demanda su indemnización constitucional o su reinstalación, esto ocasiona que la prescripción de la acción corra a cargo del trabajador y no del Titular demandado, la prescripción del primero ocurrirá a

los cuatro meses contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido, y la acción del Titular prescribiría en el mismo término contado a partir de que conozca las causas.

Es necesario señalar que la Ley de referencia faculta al Titular para que a través del jefe superior de la oficina respectiva pueda ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos del nombramiento, hasta en tanto se resuelva el conflicto en definitiva en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje evitando así en caso de no acreditar la justificación del cese que se genere el pago de los salarios caídos, beneficiándose de igual forma al trabajador para no sufrir un daño en su economía y empezar a prever la búsqueda de otro trabajo en caso de que le justifiquen el despido.

Otra opción que tiene el Titular es la de suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el Sindicato correspondiente, pero si no esta de acuerdo, el Titular además de demandar el cese del trabajador también demandará que se trámite por cuerda separada y de plano el incidente para suspender los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal. Cabe hacer la aclaración de que la Ley limita el derecho del Titular para demandar en forma incidental la suspensión de los efectos del nombramiento cuando el cese se base en las causales del artículo 46 de la Ley en estudio previstas en los incisos a), c), e) y h), las cuales se consideran como graves y son las siguientes:

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

- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demas objetos relacionados con el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tubiere conocimiento con motivo de su trabajo.
- h) Por concurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

4.3 PROCEDIMIENTO QUE CONTEMPLA EL ARTICULO 129 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En este procedimiento es el trabajador quien demanda el cese injustificado al Titular de la Dependencia.

El artículo 129 de la Ley de referencia establece los requisitos que debe contener la demanda y son:

El nombre del reclamante, así como su domicilio, el cual debe ser señalado en el Distrito Federal a fin de hacer más sencillo y expedito el procedimiento. En la práctica todo aquellos trabajadores de alguna entidad de la República que demandan en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son requeridos para que manifiesten un domicilio en esta Ciudad de México para oír y recibir notificaciones personales y en caso de no hacerlo se les notificará por los estrados de Tribunal.

- a) El nombre y domicilio del demandado, en este caso este requisito si es indispensable ya que se ha considerado que de una u otra forma el trabajador burocrático concibe el nombre de la Dependencia para la que trabaja ya que tienen el carácter de Federales y son de conocimiento general de la población, situación contraria en la Ley Federal del Trabajo ya que en ella el nombre del patrón demandado no es un elemento indispensable ya que se puede deducir del domicilio y la actividad de este.
 - b) En cuanto al domicilio son apercibidos para señalarlo en esta Ciudad de México, ya que si no es así las notificaciones personales se harán por lista colocada en los estrados de la sala correspondiente, situación que los pone en desventaja porque corren un mayor riesgo de no cumplir con algún requerimiento que se les haga.
 - c) El objeto u acciones de la demanda, el decir lo que se esta solicitando.
 - d) Una relación de hechos señalados en forma clara.
 - e) La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.
- Se anexaran a la demanda las pruebas de que disponga el actor, así como los documentos que acredite la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Como podemos observar una de las primeras grandes diferencias entre el procedimiento ordinario contemplado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Laboral Burocrática consiste que en este procedimiento es obligación del actor ofrecer las pruebas en que se basa su acción al realizar su escrito de demanda ya que de no hacerlo se le tendrá por desechada la misma, y en

cambio ante las Juntas de Conciliación se pueden ofrecer hasta la etapa de ofrecimiento de pruebas dentro de la primer audiencia.

La importancia de esta diferencia radica en que un litigante acostumbrado a litigar en las Juntas al hacerlo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede perder su juicio por no ofrecer sus pruebas en el escrito inicial de demanda.

Otros elementos básicos que debe contener la demanda son el señalamiento de la autoridad a la que se señala, el derecho que se invoca aunque no sea indispensable ya que de la exposición de hechos la autoridad buscará el derecho que tiene que aplicar y los puntos petitorios en donde resume lo que pide a esa autoridad.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda teniendo la obligación de indicar el lugar en que puedan obtenerse las que no pudiera aportar directamente.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal se ampliará el término de un día más por cada 40 km. de distancia o fracción que exceda de la mitad (artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Si el demandado no contesta la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, teniendo el derecho de ofrecer pruebas en contrario para desvirtuar que el actor no era trabajador, que no existió el cese o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda haciéndose esta interpretación en forma supletoria de la Ley Federal del Trabajo.

En todo procedimiento laboral es importantísimo cumplir con las formalidades que imponga la Ley aplicable, a fin de acreditar la personalidad de los apoderados y representantes legales, en el caso de este procedimiento los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder en tanto que los apoderados del Titular lo harán mediante simple oficio.

En la práctica los titulares de las Dependencias llevan un registro de sus apoderados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de la gran cantidad de demandas que tienen en su contra, presentando en juicio la copia certificada del acuerdo que los acredite como apoderados en el registro de apoderados del Tribunal de referencia, solicitando su cotejo con el original.

En este procedimiento el representante legal de las partes no tiene la obligación de tener título de Licenciado en Derecho tal y como lo establece el artículo 135 de la Ley Laboral Burocrática que establece que las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y en su caso a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución (artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En este procedimiento sólo existe una sola audiencia que se celebra en varias diligencias, a diferencia del procedimiento ordinario que establece la Ley Federal del Trabajo en

la cual son dos audiencias; la primera de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; la segunda de desahogo de pruebas.

La figura de la conciliación no aparece expresamente en este procedimiento regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación que hacía que los juicios fueran excesivamente tardados al grado que algunos juicios se resolvían hasta dentro de más de cinco años, en virtud de que el litigio sólo podía resolverse a través de la resolución del Tribunal, pero esta situación fue corregida por el mismo Tribunal Federal a través de la creación de una área llamada Unidad de Conciliación por medio de un acuerdo del pleno de dicha autoridad, publicado en el Diario Oficial de la Federación en el año de 1992, otorgándole la facultad a las partes para solicitar la suspensión del procedimiento y pedir la intervención de dicha área para tratar de llegar a una negociación, aún cuando ya se dictó el laudo correspondiente, en la práctica las partes solicitan la intervención de esta área para llegar a un arreglo en las modalidades de su cumplimiento; con la creación de esta área se suplió la deficiencia que tenía este procedimiento en relación con el que existe en la Ley Federal del Trabajo, la efectividad de la conciliación en el procedimiento laboral burocrático ha sido satisfactoria, en virtud de la gran cantidad de juicios que se han resuelto por esta vía, beneficiando a los trabajadores y a los Titulares de las Dependencias, en cuanto al tiempo y el dinero que se ahorran ambos; al llegar el expediente a la Unidad de Conciliadores se les cita a las partes para comparecer a dicha área, hablando en forma privada el conciliador con cada una de las partes para conocer que tanto están dispuestas a ceder y a negociar posteriormente se

habla con las mismas partes ofreciéndoles algunas propuestas, si aceptarán llegar a un convenio, se remite a su Sala correspondiente para que se le de el carácter de laudo.

4.4 AUDIENCIAS DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN

Como habíamos indicado en una sola audiencia se agota este procedimiento; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 132 establece que el día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas y el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes, contrarias a la moral y el derecho y que no tengan relación con la litis y acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

De lo que hacemos la siguiente observación:

Otra gran diferencia de este procedimiento con el regulado en la Ley Federal del Trabajo, es que no existe la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, si el trabajador no realiza su demanda conforme a lo que establece el artículo 129 de la Ley Federal Burocrática se le previene para que la ajuste en los términos de dicho precepto en cuanto a los requisitos que establece y si no lo realiza se le desechara de plano, perdiendo así su juicio por cuestiones procedimentales, por otra parte no esta facultado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que de oficio agregue las prestaciones que le faltaren al trabajador en su demanda y que por Ley pudiera tener derecho a tener, y tampoco puede el empleado modificar

o ampliar la misma, en la práctica pueden ampliarla hasta antes de que se le corra traslado al demandado. De lo antes expuesto se desprende que la Ley Federal del Trabajo le da una mayor protección a los trabajadores al buscar que no pierdan sus juicios por cuestiones procedimentales y en este procedimiento el legislador se ha olvidado de dar la misma protección jurídica a los trabajadores al Servicio del Estado.

En la audiencia, el actor y el demandado ratifican sus escritos de demanda, y contestación haciendo las objeciones de las pruebas de su contraria que estimen oportuna, asimismo pueden hacer valer los incidentes de falta de personalidad y de incompetencia por lo cual el secretario de audiencias quien es el funcionario que dirige la diligencia de referencia remitirá los autos al Pleno de su Sala correspondiente para resuelvan de plano, reservándose la obligación para la admisión de las pruebas hasta entonces se resuelva el incidente planteado; por otra parte cuando no exista ninguno de estos incidentes se admitirán o desecharán las pruebas aportadas por las partes así como los perfeccionamientos que ofrezcan, en caso de que alguna de las partes no este de acuerdo con la determinación del Secretario de Audiencias para admitir o desechar alguna prueba, podrá solicitar la revisión del acuerdo que recayó en esa audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes que corren a partir del día siguiente, teniendo el Pleno de la Sala la obligación de resolver de plano dicho recurso tal y como lo establece el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dicho recurso es considerado por algunos litigantes como perjudicial al procedimiento, toda vez que es usado en forma irracional por algunas partes, para retrasar el juicio porque deben de turnarse los autos al pleno de la sala para resolverlo suspendiéndose la audiencia,

hasta en tanto eso suceda, pero consideramos que no es del todo malo dicho recurso en virtud de que los secretarios de audiencia son seres humanos y cometen también errores, por lo que un filtro para mejorar el procedimiento le da mayor claridad y fortaleza a los laudos que dictan las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que si no existiera el multicitado recurso, existirían demasiados juicios de amparo concedidos y eso en verdad retardaría aún más los procedimientos, porque los amparos indirectos en contra de violaciones de procedimientos no son concedidos por los Juzgados de Distrito que consideran que tal inconformidad debe de ser resuelta hasta el amparo directo en contra del laudo correspondiente y así mismo los Tribunales Colegiados con tan sólo un concepto de violación que crean fundado conceden el amparo al quejoso sin estudiar los demás conceptos de violación que este hizo valer, situación que sí sería preocupante para la impartición de la justicia laboral que debe de ser pronta y expedita.

El Secretario de Audiencias se basa en forma supletoria en los requisitos que se establecen para el ofrecimiento de pruebas, en la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles en forma supletoria con fundamento en el artículo 11 de la Ley de estudio, en virtud de que esta no contiene ningún capítulo de pruebas. En esta audiencia sólo se aceptarán las probanzas que hayan sido ofrecidas previamente con excepción de aquellas que se refieran a hechos supervenientes y la tacha contra testigos, asimismo la prueba confesional podrá ser ofrecida hasta antes de cerrarse, la audiencia, (artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), primero se tratarán de desahogar las del actor y posteriormente las del demandado, una vez realizado esto, se les otorga el derecho a las partes

de presentar por escrito sus alegatos o hacerlos en forma verbal. Terminada esta audiencia se remitirán los autos a la Secretaría General Auxiliar de acuerdos de la Sala donde se desarrollo el procedimiento para que se certifique que no existe diligencia pendiente por realizar, posteriormente se remitirán los autos a un proyectista que elaborarán el proyecto de laudo remitiendo una copia a cada uno de los Magistrados que integran la Sala donde se llevó a cabo el juicio, teniendo la facultad estos de solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso se podrán acordar las diligencias necesarias o asimismo modificar dicho proyecto, una vez realizadas las diligencias y autorizando el proyecto será firmado por el Presidente de la Sala y los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores, así como por el Secretario General Auxiliar de Acuerdos de la misma Sala.

Cabe mencionar que dicho laudo puede ser aprobado por mayoría de votos o unanimidad, la falta de una de las firmas de algún Magistrado puede provocar su falta de validez jurídica. Asimismo los Magistrados hacen aclaraciones de laudos, ya sea a petición de parte y en ocasiones por oficio, siempre y cuando no modifiquen el sentido de la resolución con fundamento en el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

El laudo se divide en tres partes que son las siguientes: **Resultando.-** que expone los datos del expediente laboral, partes, domicilios, lugar, fecha, señalando la competencia de la Sala que conoció del juicio laboral y un extracto de la demanda y contestación, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, es decir la litis, haciendo una enumeración de las pruebas admitidas. **Considerando.-** Se hace la valoración de las pruebas sin sujetarse a las reglas fijas para su estimación, resolviendo a verdad sabida y buena fe guardada, teniendo la

obligación de manifestar los razonamientos lógicos jurídicos en que funde su resolución.
Resolutivos.- Se concretiza la sentencia condenándose o absolviendo en forma parcial o total al Titular demandado.

Los elementos de cualquier laudo en materia laboral en cualquier Junta o Tribunal deben ser debidamente fundados y motivados para que en verdad se este aplicando la justicia en el Derecho Laboral.

Una vez notificadas las partes tienen quince días para impugnar el laudo de la Sala, a través del amparo directo, seguido ante los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo.

A este respecto quisiera hacer una anotación en relación a la forma de resolver de los Tribunales Colegiados en la práctica he observado que con tan sólo un concepto de violación hecho valer por el quejoso se concede el amparo y protección de la Justicia de la Unión, sin necesidad de analizar los demás conceptos de violación basandose en la siguiente jurisprudencia:

CONCEPTOS DE VIOLACION CUANDO SU ESTUDIO ES INECESARIO.

Si el amparo que se concede por uno de los capitulos de queja trae por consecuencia que se nulifiquen los otros actos que se reclaman es inutil decidir sobre estos.

Jurisprudencia número 168 consultable en la página 113 de apendice al semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V.

Situación que provoca que al dictarse el nuevo laudo se le conceda otra oportuna a las partes para interponer otra demanda de amparo directo, circunstancia que hace más tardado el

procedimiento por lo que sería oportuno que analizaran todos los conceptos de violación, hechos valer por el quejoso para no darles oportunidad a las partes para retardar el procedimiento y así poder ejercer una justicia pronta y expedita.

Una vez que se declare firme un laudo, ya sea por la no interposición de un amparo o por los Tribunales Colegiados, si contiene condena alguna se procede a petición de parte a solicitar la ejecución de la misma.

4.5 EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

REINSTALACIÓN

Cuando la condena consiste en la reinstalación el trabajador una vez declarado firme el laudo solicitará a la Sala que se le señale día y hora para constituirse en su centro de trabajo, en compañía de un actuario adscrito a la misma para ser reinstalado, el Pleno de la Sala acordará dicha petición notificándose al Titular de la realización de dicha diligencia, al comparecer el actuario y el trabajador dará fe el primero de la reinstalación que se le hace a dicho empleado, en la práctica no existen inconvenientes de los Titulares para reinstalar a los trabajadores, en virtud de la gran cantidad de sectores de esas Dependencias que no provocan la interacción de estos con sus antiguos jefes inmediatos, la importancia de la reinstalación consiste en que evita que se sigan generando los salarios caídos.

CONDENA PECUNIARIA

Cuando el laudo no cuantifica las prestaciones económicas se tiene que abrir un incidente de liquidación; el actor presenta su planilla de liquidación ofreciendo sus pruebas, posteriormente se le corre traslado al demandado para que presente la suya, así como sus objeciones; una vez que la Sala correspondiente tiene las dos planillas resuelve y cabe hacer mención que en la Sala Primera y Tercera se ordena la realización de una audiencia para el desahogo de pruebas y en la Sala dos no, tan sólo resuelven con los elementos presentados y los contenidos en autos del expediente laboral.

Contra la resolución incidental procede el amparo indirecto ante los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo y posteriormente si se sigue inconforme se puede interponer el recurso de revisión ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

El problema radica en el tiempo en el que se resuelven dichos incidentes, además el Titular una vez condenado debe de pagar la indemnización según sea el caso para que no se sigan generando los salarios caídos ya que se tendrían que seguir elaborando planillas de liquidación por el tiempo que siga sin cumplir con la condena, lo que repercute en el erario nacional, por un acto de rebeldía del Titular para cumplir con la condena que le impuso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas resoluciones incidentales de liquidación deben de especificar los razonamientos lógico jurídicos de sus determinaciones, así como el desglose aritmético por el cual cuantificaron las prestaciones, una vez más la motivación y fundamentación son elementos indispensables para crear laudos y resoluciones que dicte el Tribunal de referencia. El problema

inicia una vez que se declara firme dicha resolución incidental , ya que los Titulares bajo el argumento de la solicitud de partidas especiales que necesitan gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no pagan cuando se constituye el actuario correspondiente en sus instalaciones para requerirles el pago de sus condenas, ante la negativa de estos se exhibe la falta de medidas de coacción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones ya que el único medio expreso que les otorga la Ley es la imposición de una multa de un peso por cada día de incumplimiento.

Aquí existe una diferencia más con el procedimiento ordinario establecido en la Ley Federal del Trabajo ya que dicha ley faculta a los trabajadores a solicitar el embargo y remate de los bienes de sus patrones para poder cumplir con el pago de las prestaciones económicas a las que fueron condenados, esta situación nos sirve de precedente, no para que se instituyan en el procedimiento laboral burocrático sino para que se creen formas jurídicas para hacer cumplir a los Titulares los requerimientos de pago que se desprendan de los laudos, ya que no pueden ser embargados los bienes de la nación por ser declarados constitucionalmente como inembargables, por lo que propongo que los requerimientos se dirijan directamente a los Titulares y no a sus apoderados para que tomen conciencia de lo que están haciendo sus representantes, así como una reforma jurídica a la Ley de estudio para que se establezcan como medidas de apremio el que se gire una queja a la Contraloría General de la Federación para que investigue quien es el funcionario que esta incurriendo en un desacato a una resolución judicial y lo sancione por estar causando un gran perjuicio al erario de la Federación, ya que los salarios siguen corriendo hasta entonces no se de cumplimiento total al laudo. De igual forma el artículo

148 de la Ley Laboral Burocrática debe reformarse, para que las multas que impone el Tribunal Federal de Conciliación, para hacer cumplir sus determinaciones en salarios caídos toda vez que la multa actual de un peso es una burla a los trabajadores. Por último considero que se debe regular en la Ley de estudio como última medida de apremio que se le requiera directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que descuenta a la Dependencia demandada de su partida presupuestal, la cantidad adeudada al trabajador depositándola directamente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que se le sea otorgada a ese empleado.

En ambos procedimientos ordinarios realizados en la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente existe una gran fuga de dinero por el concepto de los salarios caídos y una solución la encontramos en el procedimiento que regula la Ley Laboral Burocrática en su artículo 127 bis, entendiéndose como la posibilidad de que el patrón pudiera demandar la rescisión de la relación laboral por una causa imputable al trabajador permitiéndole que siga trabajando para que no se generen los salarios caídos hasta en tanto se resuelva la situación jurídica del obrero, beneficiándolo al otorgarle la oportunidad de subsistir mientras dura el juicio y de buscar un nuevo empleo si es que le acreditan la causal de despido, teniendo la facultad el patrón de cambiarlo a una área donde no pudiera realizar actos de sabotaje.

Otra sugerencia sería el aplicar la figura jurídica del retiro del trabajador por causas imputables al patrón en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para buscar la justicia en el Derecho Laboral no tuviera fronteras ya que todos los trabajadores deberán de ser iguales ante la Ley en cuanto a sus derechos y obligaciones buscando el equilibrio de fuerzas en

la burocracia entre el Estado-patrón y sus trabajadores tal y como se busca por el legislador en la iniciativa privada.

CAPITULO IV

1. ANÁLISIS DE LAS CAUSALES DE DESPIDO Y SU ACREDITACIÓN.

Procedo al análisis de las causales del despido que regula el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuáles al ser acreditadas justifican la rescisión laboral que realiza el patrón, sin responsabilidad para este.

1.1 FRACCIÓN I.

Esta causal consiste en el engaño que sufre el patrón del trabajador o en su caso del Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Dejando de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

"Esta causal es considerada por los Profesores Néstor de Buen Lozano y Guillermo Cabanellas como un vicio en el consentimiento que provoca la nulidad del contrato de trabajo".⁶⁴

Pero la figura jurídica de la nulidad de dicho contrato no esta regulada por el derecho laboral, por lo que considero que se buscó incorporar en forma tácita, los contratos a prueba que habían sido prohibidos por nuestra Suprema Corte de Justicia, con la condicional de que se

⁶⁴ RUIZ BERZUNZA Carlos Antonio.- *Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el despido*. Trillas. México. 1985. Pág. 126.

acredite el engaño que hace el trabajador o el sindicato que lo hubiese recomendado sobre los conocimientos o aptitudes que manifestaron que tenía, ya que si este no hubiese mentido en cuanto a sus facultades para desarrollar un trabajo, no podrían despedirlo por esta causal.

Un obrero que incurre en esta conducta provoca un daño económico a la empresa al entorpecer su productividad por la falta de efectividad en su trabajo.

El engaño, es una maquinación maliciosa que hace una persona para que otra cometa un error, consistente en la falsa apreciación de la realidad, que le reditúa beneficios.

La forma para acreditar esta causal la establece el Profesor Cavazos Flores Baltasar en forma muy atinada a través de:

"a).- Las cartas de recomendación que los trabajadores hubiesen presentado al solicitar el empleo, en donde se manifieste expresamente que posee las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión, y/o;

b).- con la estipulación de la cláusula que contenga el contrato de trabajo en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado."⁶³

Por lo que respecta a que dicha causa deja de surtir efectos a los treinta días después de iniciado el trabajo del obrero, el Profesor "Francisco Ramírez Fonseca, considera que ésta prescripción del derecho del patrón para despedirlo deberá, correr hasta que tenga conocimiento de tal engaño y no al concluir el desarrollo del trabajo en los treinta días de iniciado el mismo, toda vez que se contradice con lo establecido en el artículo 517 de la Ley de

⁶³ CAVAZOS FLORES, Baltasar .- Causales de despido, Tercera Edición. Trillas México. 1989. Pág. 34

referencia en la que manifiesta que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible."⁶⁶

Por mi parte no estoy de acuerdo, toda vez que el bien jurídico que se protege, es la eficacia del trabajo, por lo que si un obrero cumple con sus funciones en forma correcta, no engaña al patrón en cuanto a sus facultades para desempeñar ese servicio ya que de lo contrario en el término de esos treinta días se hubiese notado su falta de aptitudes para realizar el trabajo contratado.

La ineficacia del obrero al desarrollar su empleo debe ser un elemento probatorio del patrón para justificar un despido a través de esta causal, si bien el patrono tiene la obligación de capacitar a sus empleados, estos al solicitar el trabajo deben de ser honestos al señalar las aptitudes o capacidades que poseen, pero aún cuando los certificados o referencias de dichos empleados sean falsos si demuestran una buena calidad en su trabajo y no cometen errores nefastos para la empresa, tienen derecho a retener su trabajo, por lo que el legislador tuvo un gran acierto al limitar la aplicación de esta causal dentro de los treinta días en que preste sus servicios el obrero, por lo que estoy de acuerdo con la redacción de esta primera causal.

⁶⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Décima Edición. Pac. México. 1987. Pág. 56.

1.2 FRACCIÓN II

Establece como causal de despido, que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia

Cabe hacer mención que el legislador al haber utilizad  el vocablo de faltas de probidad y honradez pudo haber abarcado las otras conductas tipificadas en esta fracci3n pero trato de ser más especfico, esta causal en la práctica es una de las más utilizadas por lo amplio del concepto de las faltas de probidad y honradez, así mismo podemos observar que el legislador dej3 plasmado uno de los principios que a mi parecer tiene que brillar en las causales de despido y es la legitima defensa del trabajador que lo excluye de su responsabilidad.

1.2.1 Probidad u honradez.

Es definido por el diccionario de la Academia como bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar; por su parte la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Naci3n define la falta de honradez y probidad en la siguiente ejecutoria:

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de ellas; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino s3lo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Tesis de Jurisprudencia Publicada en el Apéndice al semanario Judicial de la Federación 1917 - 1985 pág. 204 5ª parte.

La falta de probidad u honradez, viene a consistir en la falta de decencia y lealtad de un hombre al actuar, constituyéndose en la omisión o realización de una conducta contraria a sus obligaciones, por lo que las juntas deben apreciar los hechos en conciencia según sus miembros lo crean debido para desentrañar si la conducta imputable al trabajador fue carente de honradez y probidad.

Por otra parte hay que hacer notar que en ocasiones una conducta carente de probidad u honradez puede provocar un delito, pero no debe imputarse el mismo como la causal del despido porque solo se podría acreditar con una sentencia definitiva y ejecutoriada por los Tribunales Colegiados o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La honradez y la probidad no tienen grados toda vez que se es o no probado u honrado, por lo que el disponer de un simple bien material del patrón sin su autorización sería una causal de rescisión laboral, el monto de lo sustraído de la empresa no es una excluyente de responsabilidad para el trabajador. Este criterio a mi parecer es injusto, ya que la antigüedad del trabajador y la cuantía de lo sustraído deberían ser factores que disminuyeran la sanción del despido a una suspensión temporal, por lo que en concreto propongo una adición a la Ley Federal del Trabajo a fin de que cuando el monto de lo sustraído no exceda de un día de salario mínimo vigente y el trabajador tenga una antigüedad mínima de cinco años se le sancione con dos meses de suspensión de la relación laboral, justificándose el despido con la actuación reincidente del trabajador.

Como ejemplos de la falta de probidad u honradez señalo los siguientes:

- A) El trabajador que desprestigia a su empresa al realizar actos o expresiones dentro de su trabajo en relación con terceros.
- B) El trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa.
- C) El trabajador que le hace la competencia a la empresa para la que trabaja.
- D) El trabajador que checa la tarjeta de control de asistencia de su compañero.
- E) El trabajador que se retira del trabajo antes de la hora fijada.
- F) El trabajador que se duerme en la jornada de trabajo.
- G) El trabajador que no rinde las cuentas de las operaciones que realizó.

Consideramos que de hecho todas las causales que regula el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vienen a consistir en faltas de probidad u honradez, motivo por el cual el legislador utilizó este término para abarcar a todas las conductas que le provoquen un daño a la empresa por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

1.2.2 ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS

Los actos de violencia implican conforme la redacción del texto de la fracción de estudio, el daño físico que realiza el trabajador a el patrón, sus familiares o el personal administrativo directivo de la empresa, y los amagos vienen a ser una amenaza que implica la

intención de dañar; las injurias o malos tratamientos son ofensas graves que llevan consigo el objetivo de insultar a través de alguna expresión o acción.

Para poder considerar una conducta del trabajador como tipificada en esta fracción la Junta tiene que tomar en cuenta todos los hechos que se realizaron, así como las costumbres y usos del lugar donde se encuentra la empresa ya que en el caso de los amagos, injurias, malos tratamientos y hasta en la violencia, debe existir la intención del trabajador para dañar al patrón física o moralmente.

En el caso de las injurias el patrón debe expresar claramente y con toda precisión en que consistieron los insultos.

Para que sea factible su acreditación es necesario que se realicen tales conductas en público y que en verdad sean graves para poderse percibir por las demás personas. Asimismo debe probarse la existencia del parentesco con el patrón de la persona agraviada o la calidad de puesto del empleado que debe ser de carácter administrativo o directivo, lo cual se realiza a través de las actas de registro civil o con los contratos individuales de trabajo respectivos, de lo contrario no se acreditará esta causal de despido.

Cuando el trabajador reconoce haber realizado alguna de esas conductas y las justifica con la legítima defensa o la previa provocación debe de comprobar la existencia de esta excluyente de responsabilidad.

El legislador buscó que existiera una armonía en el centro de trabajo entre el patrón y el trabajador y cuando este último la rompe en base a su conducta antisocial y agresiva, es imposible la continuación de la relación laboral, por lo que se autoriza el despido cuando el

trabajador incurre en alguna de las conductas tipificadas en esta fracción II, sin justificación alguna.

En cuanto a la redacción de esta fracción sería conveniente que el legislador definiera los conceptos de falta de probidad, violencia, amagos e injurias con el objeto de que el texto sea más fácilmente comprensible para los trabajadores, empresarios y autoridades laborales en cuanto al alcance de dichos conceptos.

1.3 FRACCIÓN III

También es una causal de despido que el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en donde se desempeña el trabajo.

Dos elementos se deben acreditar para que proceda esta causal tal son:

- 1.- La falta de honradez o probidad, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos realizados por un trabajador en contra de un compañero de trabajo;
- 2.- Que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar donde desempeñan el servicio".⁶⁷

Si el legislador tomó en cuenta las conductas de la fracción anterior, aplicadas sobre un compañero, sería justo y equitativo que se hubiese regulado también las excluyentes de responsabilidad consistentes en la legítima defensa o que medie provocación, ya que el verdadero sentido de esta causal es el de despedir al sujeto que provocó el incidente que no

⁶⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. pág. 39.

sólo afectó física o moralmente a su compañero, sino que además interrumpió el ritmo de trabajo de su empresa; porque en la práctica, en ocasiones es utilizada esta causal para que el patrón a través de alguno de sus trabajadores de mayor confianza provoquen una riña con algún trabajador específico que ya no sea de su agrado para despedirlo, basándose en la siguiente jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

RIÑA, LA PARTICIPACIÓN EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El sólo hecho de una riña entre trabajadores en horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo, prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo visible en la jurisprudencia 214, 7ª Época, Pág. 203, Volumen 4ª Sala, 5ª Parte, Apéndice 1917-1975.

Además cuando estamos a favor de la máxima protección de los trabajadores, pensamos que el requisito de que se altere la disciplina del lugar para que proceda esta causal deberá ser suprimido por que limita la acción de la justicia laboral, ya que coincidimos con la mayoría de los doctrinarios que opinan que un acto de falta de probidad, de violencia, amagos, injurias, que se realiza de un trabajador a otro rompe el orden y la disciplina con su sola realización, pero deberá agregarse en dicha fracción como habíamos dicho anteriormente la legítima defensa del trabajador ante una provocación o ataque a su persona.

1.4 FRACCIÓN IV

Esta causal se realiza cuando comete el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo faltas de probidad u honradez, actos de

violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Los tres factores que deben de acreditarse para que proceda esta causal son:

- a) La falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos graves.
- b) Que se realicen fuera del centro del trabajo.
- c) Que se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, esta prueba es llamada por el Profesor Cavazos como la prueba diabólica por la dificultad que tiene el patrón para acreditarla, ya que quedara a criterio de la Junta, si en verdad existe la imposibilidad para continuar la relación laboral, teniendo en sus manos esta autoridad una gran responsabilidad para hacer justicia ya que tal y como dice el profesor Euquerio Guerrero "las ofensas al honor o la dignidad en ocasiones son tan serias que dejan en el espíritu del ofendido el resentimiento que no le permite laborar junto a quien lo ofendió y más grave es para la convivencia en el centro de trabajo cuando se realiza a el patrón o a su persona, provocando revanchas que no sólo pueden poner en peligro a el trabajador sino a todo el personal."⁶⁸

En esta causal también debería de existir la probabilidad de una excluyente de responsabilidad del trabajador a través de la legítima defensa o que medie provocación del ahora ofendido.

⁶⁸ EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Sexta Edición, Porrúa, México, 1989. Pág. 280.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reitera que el trabajador debe de tener un buen comportamiento dentro y fuera del centro de trabajo en la jurisprudencia llamada:

FALTAS DE PROBIDAD, DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Visible en el apéndice de jurisprudencia 1917-1985. Quinta parte. Laboral pág. 204.

Por lo que una vez más serán las Juntas las que tienen que determinar si en verdad la conducta del trabajador es de carácter grave y hace imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, aunque se hace notar que la carga de la prueba corre a cargo del patrón. Considero necesario que se agregue expresamente en esta causal la legítima defensa o la previa provocación, a favor del trabajador para justificar su conducta y así evitar los despidos injustos.

1.5 FRACCIÓN V

Esta fracción establece como causal de despido que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

"Esta conducta se puede configurar con el sabotaje que es el perjuicio que causa el obrero al patrón ejecutando un mal trabajo o provocando desperfectos en los talleres y maquinarias."⁶⁹

"Uno de los elementos a probar más difíciles es la voluntad del trabajador para causar los daños a las instalaciones, maquinarias y materias primas. El profesor Baltasar Cavazos considera que en virtud de la conducta dolosa del trabajador se le podría exigir el pago de los daños y perjuicios que hubiese causado e inclusive ejercitar en su contra las acciones penales correspondientes pero en la realidad, en virtud de la insolvencia de los trabajadores, sólo procede el despido justificado."⁷⁰

Al realizar esta conducta dolosa el trabajador esta infringiendo una de sus obligaciones contenida en el artículo 134 fracción VI consistente en conservar en buen estado los instrumentos y útiles que haya usado, aunque claro la causal de referencia se extiende al daño ocasionado a los edificios, obras, materias primas y todos los objetos relacionados con el trabajo.

El estres de los trabajadores ocasionado por el exceso de trabajo y la poca remuneración, es el causante generalmente de que los obreros en un impulso de agresividad y descontrol, intenten descargar su ira en contra de algún objeto del trabajo, situación que no los excluye de su responsabilidad, pero cuando el perjuicio no sea económicamente tan grave sería justo que la sanción fuese otra, como el pago del perjuicio según el avalúo de un perito designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, limitándose esta regulación a los empleados

⁶⁹ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Op. Cit. Pág. 138.

⁷⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 41.

que tengan más de cinco años de antigüedad, toda vez que a mi parecer un trabajador con esa antigüedad ya ha dejado un gran beneficio a su empresa por los años que les ha laborado, asimismo el monto del daño no debería exceder de cinco días de salario del trabajador que incurrió en esa conducta y así mismo se le debería suspender de sus labores por dos meses.

El deterioro que se origine por el uso de estos objetos o el daño causado por el caso fortuito, la fuerza mayor o por la mala calidad o defectuosa construcción de los mismos constituyen una prueba plena para el trabajador para demostrar la inexistencia de su conducta dolosa.

1.6 FRACCION VI

Esta fracción menciona como causal que el trabajador ocasione los perjuicios que menciona la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causal única del perjuicio.

Para acreditarla se necesita probar en juicio que el daño que se provocó es grave y que la negligencia del trabajador es la única causa que originó dicho perjuicio es decir que no existe ninguna excluyente de responsabilidad para el trabajador, como el deterioro que se origina con el uso de los objetos por el caso fortuito, la fuerza mayor o la mala calidad o defectuosa construcción.

En la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que al cometer el trabajador un daño grave a la empresa por un descuido, es el patrón el verdadero culpable por no darle una adecuada capacitación al obrero, ya que es su obligación adiestrar correctamente a

sus empleados tal y como lo establece el artículo 132 fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en verdad es difícil acreditar que la negligencia fue la única causa que origino el perjuicio. Por lo que propondría que se modificará esta causal a fin de exigir expresamente al demandado la acreditación del curso o capacitación respectiva que se le otorgó al trabajador, para conocer y desempeñar correctamente sus funciones, y de esta forma evitar injusticias en contra de los trabajadores y de los mismos patrones, ya que un obrero que fue correctamente capacitado y por su negligencia causa un grave daño a su empresa debe ser validamente despedido; pero es necesario que el legislador defina claramente en esta fracción cual será el criterio que se debe utilizar para medir la gravedad del daño.

Pero aún así se debe reglamentar que un perjuicio que no exceda diez días de salario del trabajador, no será considerado como grave, por lo que con el pago del daño a la empresa se sancionará correctamente, siempre y cuando no sea reincidente, por que en este caso si se justificaría el despido.

Como hemos observado la fuerza mayor y el caso fortuito liberan de su responsabilidad a el trabajador cuando comete un daño grave a sus herramientas, maquinaria, instalaciones y todos aquellos objetos de trabajo, ya sea cuando se le imputa el haberlo cometido con dolo o negligencia, cuando se crea que fue la única causa que originó la avería, por lo que explicaremos brevemente esas figuras.

"La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral que escapa a toda previsión y cuya causa es extraña al trabajador."⁷¹

⁷¹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. Pac. México. 1992. Pág. 81.

Este fenómeno influye en la conducta del obrero para realizar el hecho que se le imputa a través de una omisión o un hacer que no tenían porque ejecutarse; cuando participa la naturaleza la encontramos en los temblores, inundaciones, huracanes y plagas entre otros ejemplos y cuando la fuerza mayor es de ámbito moral se puede ejemplificar en movimientos armados, terrorismo, guerras civiles, bandalismo etc.

"El caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la precisión humana tiene su causa en el funcionamiento mismo del objeto."⁷²

Es ilógico pensar que un científico o técnico al crear una maquina o herramienta consigan una perfección de esta a tal grado que nunca se descomponga y pueden enfrentarse al tiempo y a la carga de trabajo de la empresa por lo que no podría culparse al trabajador de que una máquina o caldera explote o se descomponga por no poder enfrentar el ritmo de trabajo que lleva la empresa.

1.7 FRACCIÓN VII.

Al comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él puede ser despedido validamente sin responsabilidad para el patrón.

Esta causal se acredita demostrando:

⁷² Ibidem. págs. 82

- a) La imprudencia o descuido del trabajador, que no sean justificables, que en la práctica se materializa en el abandono del trabajo, la falta de precaución y la flojera entre algunos ejemplos.
- b) Que se ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que laboren en el, así como de las que concurren a esa empresa, por lo que no es necesario que existan consecuencias.

“El profesor Euquerio Guerrero hace ver la relación existente entre esta causal y la señalada en la fracción XII, que menciona que el trabajador que se niegue a adoptar las medidas preventivas y de seguridad o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades podrá ser despedido justificadamente.”⁷³

Por supuesto que tienen relación estas fracciones ya que esta puede ser la consecuencia de aquella por que se considera inexcusable la negligencia de trabajador al poner en peligro la vida de él y sus compañeros así como la conservación de las instalaciones de la empresa si no cumple con las medidas de precaución, que la propia empresa le señala a través de una capacitación personal y general que se realiza con cursos y anuncios que se encuentran en las instalaciones, por lo que un obrero que fuma en alguna instalación restringida para tal conducta puede ser validamente despedido, además de que constituye una obligación del trabajador regulada en la fracción I del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo. Pero considero que al igual que en la fracción anterior es necesario que se establezca como requisito previo, que el

⁷³ EUQUERIO GUERRERO. Op. Cit. 282.

patrón acredite haberle dado la capacitación adecuada a ese trabajador, para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, así como para desempeñar sus labores correctamente, regulando asimismo que la falta de responsabilidad del trabajador para estudiar la información que el patrón le entregue, así como la falta de interés de asistir a dichos cursos sería un indicativo de que la causal de estudio procedería válidamente.

En esta causal el legislador tuvo como objetivo proteger un bien jurídico que si es lesionado no tiene reparación y es la vida y salud del trabajador y de la comunidad obrera que trabaja en esa empresa por eso se buscó educarlos y disciplinarlos para su propio beneficio. En segundo término se amparan los intereses de patrón toda vez que en caso de un accidente no podrá liberarse de la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores afectados aun cuando sea provocado por la imprudencia o negligencia de un trabajador.

1.8 FRACCIÓN VIII.

Se considera como una causal justificable de despido que el trabajador cometa actos inmorales, en el establecimiento o lugar de trabajo.

El elemento principal que tiene que acreditar el patrón es el acto inmoral que cometió el trabajador el cual quedará a criterio de la junta si es o no inmoral, además debe probar que se cometió en el centro de trabajo.

El problema radica en determinar que actos son inmorales; podemos considerarlos como aquellos actos que van en contra de las normas éticas y las buenas costumbres que regulan a una sociedad.

“El profesor Baltazar Cavazos agrega que la moral es inmutable y lo que cambia son los hombres y los tiempos, pero un criterio moral lo será siempre para todos en cualquier tiempo y espacio”.⁷⁴

Por lo que podemos concluir que esta causal esta ligada a la obligación que tiene el trabajador de observar buenas costumbres durante el servicio tal y como lo establece el artículo 134 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto del legislador es buscar la armonía en el centro de trabajo a través de las buenas costumbres y la disciplina tratando de erradicar aquellos comportamientos que causen un daño físico y psicológico a las personas que allí trabajan, además se intenta proteger la imagen de la empresa toda vez que es un factor del que depende el progreso de la misma y de sus trabajadores.

Algunos doctrinarios consideran que esta causal versa principalmente en cuestiones relacionadas con la sexualidad tales como tocamientos, acoso sexual y fornicación en virtud de la gravedad de estos actos, por lo que sería conveniente que el legislador diera un concepto más concreto de lo que trata de regular como conducta inmoral.

1.9 FRACCIÓN IX

Esta fracción nos indica que es una causal de despido que el trabajador revele los secretos de fabricación o que de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la empresa;

Para la acreditación de esta causal es necesario probar:

⁷⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. pág. 43

1. Que el trabajador reveló secretos de fabricación o dio a conocer asuntos de carácter reservado.
2. Y los perjuicios que sufrió la empresa con esas revelaciones, por lo que si no se prueba este segundo elemento no se justificará esta causal, el profesor Cavazos nos aconseja "alegar una falta de probidad fundamentada en la fracción II del artículo de referencia, por que solo se tendría que demostrar que el trabajador reveló secretos de fabricación o así mismo invocar las dos causales para fundamentarse".⁷³

Esta causal tiene su fundamento en la fracción XII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que establece como obligación del obrero, el guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Cuando un trabajador incurre en esta conducta puede ser denunciado en materia penal por el delito de revelación de secretos que esta tipificado en el artículo 210 del Código Penal para el Distrito Federal, que dice así:

Art. 210.- Se impondrán de treinta a doscientas jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

Art. 211.- Siendo la sanción de uno a cinco años, multa de \$ 50.00 a \$ 500.00 pesos y suspensión de profesión de 2 meses a un año si la persona que realizó este delito presta servicios profesionales o técnicos o fuera funcionario o empleado público cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial.

⁷³ *Ibidem* Págs. 44 y 45.

Como hemos observado la redacción de esta fracción utiliza el término de perjuicio, que el artículo penal antes referido también utiliza, por lo que consiero que la redacción correcta de esta causal de despido, debe quitar esa limitante de esta causal ya que con la realización de esa conducta el trabajador demuestra su falta de rectitud y fidelidad a la empresa al no poder guardar la información que se le encarga.

Una forma para que los patrones evitarán la fuga de secretos de fabricación sería a través de la educación laboral que le den a sus trabajadores para inculcarles la fidelidad a su empresa informándoles también, sobre la responsabilidad penal en la que incurrirían si divulgan los secretos de elaboración de la misma, así como la pérdida de su trabajo, concientizandolos del gran daño que también provocarían a sus compañeros, por que al disminuir las ganancias del patrón disminuirían las plazas de trabajo por la incosteabilidad de la industria, además de reducirse el monto del reparto de utilidades.

Aparentemente la divulgación de un secreto de fabricación, no sea tan grave pero hay que recordar que dicho secreto es en ocasiones el motivo por el cual la empresa ha subsistido y crecido en el mercado, por lo que el perjuicio se materializa en la cantidad de dinero que va a dejar de percibir, por la pérdida de la exclusividad en la creación de un producto o la realización de un servicio, disminuyendo su crecimiento y aumentando sus posibilidades de desaparición; asimismo "en toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear

perjuicios a los patronos como estudios económicos, fiscales, laborales o telefónicos e informaciones que el patrón necesita conservar en reserva".⁷⁶

1.10 FRACCIÓN X

El trabajador al tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada puede ser validamente despedido.

Las circunstancias que se deben probar por el patrón para acreditar esta causal son:

1. Demostrar que el trabajador tuvo más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días; en este punto podría entrar la polémica sobre la interpretación que se le debe dar, si el legislador se refería a un mínimo de cuatro inasistencias o tres faltas y media, para justificar el despido tal y como lo establecen los profesores Baltasar Cavazos y Francisco Ramírez Fonseca, en el caso de jornadas que impliquen dos turnos; a nuestra consideración sería más justo que el juzgador utilice el criterio de cuatro faltas, toda vez que sería más acorde con el principio de protección del trabajador que contiene la Ley Federal del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia resolvió que más de tres faltas, son cuatro, pero también tomo en cuenta de que pueden computarse con medias faltas que ocurren cuando la jornada de trabajo esta dividida en partes y el obrero falta a una de ellas, resolución que a mi parecer es la más correcta, ya que no sólo resolvió este problema de

⁷⁶ EUQUERIO GUERRERO. Op. Cit. pág. 282.

interpretación, sino que con tal criterio buscó disciplinar a los trabajadores para no fomentar el ausentismo que dañaría a la producción de la empresa.

2. Que dichas faltas sean injustificadas, es decir que la inasistencia del trabajador no haya tenido la autorización previa del patrón por medio de un permiso o bien que el obrero no haya acreditado sus faltas ante el patrón.

Pero es el trabajador el que en verdad lleva en sus hombros la carga de la prueba, al afirmar que dichas faltas son justificadas ya que tiene que demostrar que dio aviso a el patrón y este le otorgo el permiso correspondiente o bien cuando fue por alguna enfermedad o imprevisto que le informó y justificó al patrón, el motivo de sus inasistencias tal y como lo establece la jurisprudencia publicada con el número 106 en el apéndice de 1917-1985, 5ª parte, página 98, llamada:

FALTA DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS:

Para que las faltas de trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

También hay que tener en cuenta que en el supuesto de cuatro faltas, si alguna de ellas fue realizada como consecuencia de una sanción del patrón a el trabajador conforme a su Reglamento Interior de Trabajo esta no puede ser considerada como injustificada por la Junta toda vez que es el resultado de una sanción e implicaría un doble castigo por lo que el despido tendría que ser catalogado como injustificado por que no se acreditó que el trabajador tuviera más de tres faltas en el periodo de treinta días sin justificación.

La prueba idónea para que un trabajador justifique su falta por enfermedad cuando esta inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social es el certificado de incapacidad médica para laborar a menos que pruebe que lo solicitó y le fue negado por esa Institución, toda vez que una constancia médica que consigne la enfermedad que padece no justificará su inasistencia, así lo determinó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia llamada: **FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN DE TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS**, registrada en el apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, 5ª parte laboral, página 100.

El objeto de esta causal es la de evitar que los obreros falten a sus labores ya que atentan en contra del fin principal de la relación de trabajo que es la prestación laboral subordinada tal y como lo establece el artículo 135, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, al prohibirle a los trabajadores que falten a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Esta viene a ser una de las causales más invocadas por los patronos para despedir a sus trabajadores por su facilidad para acreditarla.

Aún cuando estamos a favor de la protección de los trabajadores, considero que sería justo agregar otra causal de despido que se constituya con un número de faltas al año, tales como veinte, para seguir con el principio de Justicia, toda vez que un trabajador que falta tanto en el año si bien no se le pagan esos días, causa un grave perjuicio a la empresa, al no cumplir con su obligación principal, la realización de su trabajo.

1.11 FRACCIÓN XI

La desobediencia del trabajador a el patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado será causal de despido sin responsabilidad para el mismo patrono.

Los elementos que tendrá que acreditar son:

- 1. La desobediencia del trabajador de una orden del patrón o sus representantes.**
- 2. Que la misma sea sin causa justificada y se trate del trabajo contratado realizándose dentro de la jornada laboral.**

"La razón que manifieste el obrero puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para su vida."⁷⁷

Por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que valorar los argumentos del trabajador para desobedecer las órdenes del patrono, por que hay que recordar que algunos obreros tienen una gran capacidad técnica para discernir entre órdenes correctas o indebidas para el bienestar de la empresa por lo que el trabajador tendrá que comprobar los daños que se hubiesen producido si hubiese obedecido dichas órdenes.

Un patrón al elaborar el contrato individual de trabajo de su empleado, debe estipular claramente en que consiste el trabajo a realizar, así como la jornada laboral, de igual forma el

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 248

Reglamento Interior de la empresa debe contener las funciones de cada puesto a fin de evitar problemas de interpretación en cuanto a las actividades que debe realizar cada obrero.

Esta causal es apoyada por la obligación de los trabajadores que se regula en la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo consistente en desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

Un trabajador al desobedecer a su patrón esta incumpliendo una de las obligaciones principales de la relación laboral y es la realización de la prestación de un servicio subordinado ya que al ser contratado se comprometió a realizar un trabajo supervisado y dirigido por el patrón o sus representantes para buscar la mayor efectividad de la empresa, de tal forma que la misma subordinación no debe entenderse como la sumisión del trabajador a el patrón que lesiona la dignidad del primero, por que no se dañan los derechos del obrero al ordenarle realizar el trabajo para el cual fue contratado, tal y como lo establece la siguiente ejecutoria pronunciada por al Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Unión llamada:

DESOBEDIENCIA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando este incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

7ª Época, 5ª Parte, visible en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Tesis 71, página 69.

Por otra parte el incumplimiento a una orden directa del patrón o sus representantes así como la no realización del trabajo contratado constituyen una desobediencia al patrono ya que en el primer caso se trata de una orden inmediata, y en el segundo de una orden permanente que se refiere a ejecutar su trabajo, por lo que la falta de justificación del incumplimiento de dichas órdenes autoriza al patrón para rescindir la relación laboral de su trabajador sin su responsabilidad.

El trabajador por una parte puede justificar su desobediencia por que el trabajo ordenado no era el contratado o bien que el servicio que se le encomendó implicaba un riesgo a su vida o a su salud por que no le proporcionaron los elementos necesarios, aquí una vez más la Junta resolverá si el argumento del trabajador por su desobediencia es en verdad justificado.

Consideramos que sería más acorde al Derecho del Trabajo cambiar la redacción de esta causal a fin de que la desobediencia fuera reiterada y sin justificación, con él objetivo de que en la primera desobediencia fuera amonestado por escrito, señalándole los argumentos de dichas órdenes y de esta manera fomentar una mayor comunicación entre el patrón y sus obreros, evitando los despidos caprichosos por la falta de entendimiento de estos. Siendo a la vez, dicha amonestación, una prueba plena que ayudara a la Junta de Conciliación y Arbitraje a resolver si la desobediencia fue justificada o no.

1.12 FRACCIÓN XII

Al negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades puede ser despedido validamente.

El elemento que tiene que acreditar el patrón es:

- 1. La desobediencia del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**

Su fundamento lo encontramos en la obligación del obrero de observar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y los patrones para la seguridad y protección de los trabajadores, regulada en el artículo 134 fracción II de la Ley Federal del trabajo.

La protección de la vida y la salud son interés superiores, tanto a los trabajadores como a los patrones por lo que el legislador permitió rescindir el contrato laboral del trabajador cuando este se rehuse a usar su equipo de protección de enfermedades y accidentes, tales como cascos, guantes, lentes, overoles y botas entre otros, así como a rehusarse a seguir los procedimientos establecidos en el Reglamento General de Seguridad e Higiene para evitar los accidentes y enfermedades que se producen u originan en los centros de trabajo.

Un trabajador al incurrir en esta causal esta provocando condiciones inseguras que ponen en riesgo a la comunidad obrera y a su integridad, y en el caso de que su imprudencia provoque un accidente o enfermedad de trabajo a algún compañero o tercera persona, el patrón tendrá la responsabilidad de cubrirle a ese sujeto la asistencia médica, quirúrgica y medicinal entre otras, así como la indemnización que establezca la Ley de estudio, situación que constituye un perjuicio económico al patrón provocado por la desobediencia del trabajador para cumplir con las medidas de seguridad e higiene que debe seguir en su trabajo.

1.13 FRACCIÓN XIII

Esta fracción establece como causal de despido que el trabajador concurra 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, pero antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de su patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; como podemos observar el patrón debe acreditar el estado de embriaguez o la influencia de algún narcótico del trabajador al asistir a sus labores; por lo que respecta al estado de embriaguez la Suprema Corte de Justicia considero que se podía probar con la prueba testimonial y que no era indispensable la pericial, toda vez que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos, dicho criterio se encuentra en la jurisprudencia llamada: **EBRIEDAD PRUEBA DEL ESTADO DE**, publicada con el número 94 en el apéndice 1917-1985, 5ª parte, página 84.

Por lo que respecta a estar bajo la influencia de algún narcótico su comprobación es más difícil ya que el aliento o el humor de la persona no son factores para detectarlo, si no que tendría que existir una gran disminución de sus facultades físicas y mentales que les hiciera caer en diversos errores para que lo percibiera el patrón o sus representantes teniendo que acreditarse con una pericial médica.

La Ley le otorga al trabajador una excluyente de responsabilidad en este último caso que necesita cumplir con dos requisitos:

- a) Primero debe el obrero darle aviso al patrón de su necesidad de tomar determinada droga por prescripción médica.
- b) Segundo debe comprobarle al patrón dicha situación con la constancia médica que especifique el narcótico y la cantidad que consume el trabajador.

El bien jurídico que buscó proteger el legislador fue el de la seguridad ya que al permitirle a un trabajador seguir laborando en la empresa se deja un antecedente malo para los demás trabajadores, aumentando las posibilidades de que se generen accidentes en el centro de trabajo por la falta de castigo en la conducta regulada en esta causal de despido, asimismo el estado de embriaguez y drogadicción de un obrero constituyen una falta de probidad en sí misma cuando se presenta en las instalaciones de su centro de trabajo a provocar molestias a el patrón o sus compañeros, justificado el despido de ese obrero por cometer una causal análoga de la fracción de estudio tal y como lo establece la siguiente tesis jurisprudencial llamada:

“EBRIDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.”

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de “concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...”, sin embargo no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considerara incluidas en las causas de rescisión del contrato, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por lo tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad y con su conducta

distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motiva así la causal de rescisión de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causal análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere.
Visible en el volumen 127-132, 4ª Sala, Séptima Época, Quinta Parte, pág. 27.

1.14 FRACCIÓN XIV

Esta fracción dice que es una causal de despido la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El obrero al realizar alguna de las otras causales de despido antes señaladas puede también incurrir en la comisión de delitos pero dado lo tardado del procedimiento penal algunos patrones deciden invocar tan sólo la causal de despido regulada en la Ley Federal del Trabajo y no el delito en sí, por ejemplo es más fácil acreditar la falta de probidad y honradez que el delito de robo.

Para acreditar esta causal el patrón debe demostrar que existe una sentencia penal que ha sido declarada firme, que implica una condena a el trabajador que no le permite presentarse a sus labores a cumplir con sus obligaciones laborales por su propia responsabilidad penal toda vez que en el juicio correspondiente no pudo probar su inocencia.

Entendemos que necesariamente debe ser una condena de prisión para que le impida al obrero el cumplimiento de la prestación de servicios, por su inasistencia a su centro de trabajo por un período de tiempo.

La prisión preventiva es causal de suspensión de las relaciones laborales seguida de sentencia absolutoria, es decir que se suspenden las obligaciones de prestar un servicio y pagar

el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón tal y como lo establece el artículo 42 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo, pero si declaran culpable al obrero y no puede cumplir con sus obligaciones de la relación laboral, el patrón validamente lo podrá despedir.

"El profesor Euquerio Guerrero no esta de acuerdo con el criterio del legislador, que impone como un requisito para que opere esta causal, que dicha sentencia ejecutoriada impida el cumplimiento de la relación laboral, toda vez que él considera que un trabajador que durante la sustanciación del proceso, cumplió algún período de prisión igual o superior al que le impuso la sentencia, ya no tiene inconvenientes para volver a su trabajo, a pesar de que se le haya declarado culpable, circunstancia que considera absurda pues la declaratoria de la autoridad penal demuestra la conducta antisocial del sujeto y no se explica porque la Ley lo protege, solamente porque ya estuvo en prisión con anterioridad y no tiene que volver a ingresar a la cárcel, aclarando que este criterio excluye a los delitos culposos."⁷⁸

Consideramos muy estricto el criterio de este doctrinario por lo que mejor propondría que cuando el ofendido o la víctima fueran el patron, sus representantes, o compañeros del trabajador agresor o hasta algún familiar de estos se debería validamente despedir a ese obrero para que no causara un desequilibrio en el ambiente laboral que desembocaría en un grave conflicto personal que pondría en peligro la seguridad del personal que labora en esa empresa a través de alguna revancha, riña o venganza. Pero si no fuese así creo que el exconvicto merece una oportunidad para rehacer su vida y reincorporarse a la sociedad.

⁷⁸EUQUERIO GUERRERO. Op. Cit. pág. 289.

1.15 FRACCIÓN XV

Por último esta fracción establece que las causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere serán causales de despido justificado.

Esta fracción le deja abierta la posibilidad al patrón para encuadrar aquellas conductas que no están expresamente reguladas en la Ley Federal del Trabajo, que constituyan el incumplimiento grave de una de las obligaciones principales del trabajador por lo que apreciamos que este artículo 47 de la Ley de estudio es enunciativo, toda vez que será imposible para el legislador regular expresamente todas las causas de rescisión laboral que se pudieran originar.

Los elementos que debe demostrar el patrón aumentan al invocar esta causal ya que además de probar la conducta que le imputa al trabajador como causal de despido debe de acreditar:

1. Que la causa que alega es análoga a alguna de las enunciadas expresamente en la Ley de referencia.
2. Que es de naturaleza grave para la continuación de la relación laboral por que implica el incumplimiento de una obligación principal o importante.

Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

En la práctica las causales más invocadas son las de falta de probidad y honradez y la de más de tres faltas injustificadas en el período de treinta días, lamentablemente la realidad esta superando una vez más al derecho que siempre ha buscado la impartición de la justicia, ya que si bien el legislador en la Ley Federal del Trabajo limitó la voluntad del patrón para despedir a sus trabajadores con causales que en verdad implicarán un incumplimiento a sus obligaciones que se derivan de la relación laboral, los patronos han sido capaces de eludir la ley que consiste en la figura jurídica de la renuncia del trabajador. Cuando los trabajadores contratados los trabajadores se les hace firmar con un documento de renuncia sin fecha, y este documento en un momento dado el patrón decide despedirlo a su arbitrio cuando lo decida, que por lo regular es una antigüedad considerable, que a la larga le repercute económicamente una prima de antigüedad, de preferencia para ocupar plazas innecesarias, vacaciones y prima correspondiente entre otros. Esta situación se ha convertido en una jurisprudencia de que el único requisito para que sea valida una renuncia es la firma del patrón, por lo que no requiere la aprobación de la Junta tal y como lo suscribió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia llamada:

TANTE

AL RECIBIRLO.
DESECHABLE (ALBANENE,
NOS HACEMOS RESPONSABLES.
REVELADO.

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA.

Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino

En la práctica las causales más invocadas son las de falta de probidad y honradez y la de más de tres faltas injustificadas en el periodo de treinta días, lamentablemente la realidad esta superando una vez más al derecho que siempre ha buscado la impartición de la justicia, ya que si bien el legislador en la Ley Federal del Trabajo limitó la voluntad del patrón para despedir a sus trabajadores con causales que en verdad implicarán un incumplimiento grave a sus obligaciones que se derivan de la relación laboral, los patronos han buscado una nueva salida que consiste en la figura jurídica de la renuncia del trabajador de su trabajo, ya que al ser contratados los trabajadores se les hace firmar con anterioridad a su contrato laboral su renuncia sin fecha, y este documento en un momento dado le otorga al patrón la facultad de despedirlo a su arbitrio cuando lo decida, que por lo regular es antes de que empiece a generar una antigüedad considerable, que a la larga le repercute económicamente con los derechos de prima de antigüedad, de preferencia para ocupar plazas inmediatas a él, el aumento de vacaciones y prima correspondiente entre otros. Esta situación se ha fortalecido con el criterio jurisprudencial de que el único requisito para que sea valida una renuncia es la aceptación del patrón, por lo que no requiere la aprobación de la Junta tal y como lo sustenta la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia llamada:

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA.

Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino

que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa

Esta tesis se encuentra visible en el apéndice de Jurisprudencia de 1917-1985, 5ª parte laboral, pág. 226.

Ese argumento también es usado en las Juntas, que consideran que la renuncia es un acto unilateral que para su validez debe ser aceptado por el patrón, pero la situación es aún más grave, ya que si el obrero afirma que dicha renuncia carece de validez por la coacción o el engaño en el que le hicieron caer, tiene que comprobar en juicio dicha situación, tal y como lo reafirma la siguiente jurisprudencia llamada:

RENUNCIA NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA.- Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a prestar su renuncia al trabajo que desempeñaba, le corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.

Visible en el apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. 5ª Parte. Laboral. Pág. 227.

Pero en la actualidad al estar finalizando el siglo XX resulta ilógico que un trabajador este renunciando a su trabajo dada la crisis económica en la que se encuentra este país por lo que sería indispensable hacer modificaciones a nuestra Ley Federal del Trabajo para agregar como requisito de la figura jurídica de la renuncia la ratificación de las partes ante las Juntas de conciliación y arbitraje ya que de nada serviría la regulación de las causales de despido que habían intentado tapar esa gran fuga de injusticia laboral que se derramaba en las relaciones laborales, ya que a través de la renuncia los patrones encontraron una nueva salida para proteger sus intereses a costa del bienestar de la clase obrera.

1.16 PERDIDA DE CONFIANZA

Esta causal esta regulada en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo y sólo es aplicable a los trabajadores de confianza, es decir aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y hagan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Consiste en que el patrón esta facultado para rescindir la relación laboral si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley de estudio. Pero si el trabajador hubiese tenido anteriormente un puesto de planta regresará a este salvo que exista causa justificada para su separación (artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo).

Si bien es cierto que esta causal de despido deja una gran laguna en cuanto a la interpretación que hace el patrón para alegarla en juicio, cuando menos en este apartado le conceden al trabajador de confianza la oportunidad de que se le despidan por una causal legal dándole el derecho de solicitar en juicio su reinstalación o el pago de la indemnización constitucional correspondiente, además en caso de rehusarse el patrón a reinstalarlo podrá solicitar la indemnización constitucional y la que establece el artículo 50 de la Ley de estudio, de lo que se desprende que su protección jurídica, si bien no es tan grande como la de los trabajadores de planta si es satisfactoria, si se le compara con la de sus homólogos que trabajan al servicio del Estado regulados en el apartado B del artículo 123 Constitucional los cuales pueden ser despedidos al arbitrio del Estado-patrón sin darles oportunidad de que se les

justifique el motivo del mismo, ni cuando menos que se le indemnice por su separación injustificada.

1.17 OTRAS CAUSALES.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo regula en el Título Sexto a los trabajos especiales tales como los de los trabajadores de buques, de naves aeronáuticas, de ferrocarriles, de agentes de comercio y otros semejantes, deportistas, profesionales, trabajadores domésticos, de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

En esas relaciones laborales especiales se originan obligaciones relativas al trabajo que desempeñan esos trabajadores, en virtud de eso se generan nuevas causales de despido que se justifican en el incumplimiento que realizan esos trabajadores de sus obligaciones principales, Toda vez que el objeto de estudio de esta tesis es el de hacer un estudio comparativo entre las causales de despido contempladas en el apartado A y B del artículo 123 constitucional pasaremos al análisis de las causales del cese contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. ANÁLISIS DE LAS CAUSALES DEL CESE Y SU ACREDITACIÓN

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46 reguló las causales del cese, por las cuales el Titular de una Dependencia puede dar por terminada la relación de trabajo al quedar sin efectos el nombramiento del trabajador que incurra en alguna de esas conductas, sin ninguna responsabilidad para dicho Titular.

En este precepto jurídico se reglamentaron en las causales del cese aquellas conductas que constituyen una falta de cumplimiento del trabajador de sus obligaciones inherentes a la relación laboral llamadas técnicamente en el Derecho del Trabajo como causas de despido, asimismo se reglamentaron otras que dan por extinguido el vínculo laboral sin responsabilidad del patrón ni del trabajador llamadas en la doctrina como causas de terminación; para efectos de análisis empezare a estudiar estas últimas para posteriormente hablar de las primeras.

2.1 FRACCIÓN I.- RENUNCIA.

Esta causal constituye una declaración unilateral del trabajador para dar por extinguida la relación laboral que sólo tiene como requisito formal, que el titular la acepte, pero en la práctica los empleados son engañados al firmar sus renunciaciones a través de ofrecimientos de liquidaciones llamados retiros voluntarios, los cuales no están contemplados en la Ley y no constituyen una obligación patronal, por lo que la carga probatoria recae en el trabajador para demostrar el engaño que sufrió o la coacción de la que fue objeto por la cual firmó su renuncia tal y como lo reafirma la siguiente jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

RENUNCIA NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENER LA CARGA DE LA PRUEBA.

Al trabajador que afirma que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.

Visible en el Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Séptima Época. Quinta Parte pág. 227.

Como hemos observado la problemática que origina la renuncia perjudica a los trabajadores de los apartados A Y B del artículo 123 Constitucional por lo que reafirmo mi postura para una reforma laboral, para hacer obligatoria la ratificación de las renunciaciones ante las Juntas o el Tribunal de Trabajo correspondiente a fin de evitar esta nueva salida para los despidos injustificados.

2.2 FRACCIÓN II

La conclusión del término o de la obra determinante de la designación.

Esta causal esta relacionada con el carácter del nombramiento del trabajador por el cual surge la relación laboral con el Estado, el cual limita la duración del vínculo de trabajo a un tiempo determinado o a la conclusión de una obra específica por lo que en caso de un cese injustificado el trabajador tendría derecho a la reinstalación si no ha concluido la materia del trabajo o las causas por las cuales se crearon dichas prestaciones, en caso de que ya hubiese concluido ese empleo por el vencimiento del término o de la realización de la obra podría el patrón-Estado en ese caso eximirse de la obligación de reinstalarlo teniendo que pagarle la indemnización constitucional.

Por otra parte se infiere la obligación del titular de la dependencia para establecer en los nombramientos por tiempo establecido o para determinada obra, de expresar claramente la naturaleza del trabajo y las causas que lo motivaron, toda vez que por analogía de la Ley Federal del Trabajo si no lo hiciera así se tendrían catalogados a esos trabajadores como inamovibles.

2.3 FRACCION III Y IV

La muerte del trabajador y la incapacidad permanente física o mental del mismo que le impidan el desempeño de sus labores, son dos causales de cese reguladas en las fracciones III y IV del artículo 46 de la Ley de estudio, que son originadas por hechos que escapan de la voluntad del trabajador y del Titular de la dependencia por lo que coincide con la doctrina para catalogar estas causales como de terminación de la relación laboral.

La primera radica en la lógica ya que al fallecer el trabajador se extinguirá también el vínculo laboral que existía con el Estado, la segunda radica en un accidente o enfermedad que sufre el empleado, que le provocan una disminución o pérdida de sus aptitudes que le impiden desempeñar su trabajo; la Ley no especifica si debe ser una incapacidad permanente parcial o total solamente exige como requisito que en base a esa incapacidad permanente no pueda realizar su empleo.

La forma para acreditar la primera corre a cargo de los familiares del occiso, con el certificado de defunción, esta causal provoca consecuencias jurídicas diferentes a las que ocurren en un despido, objeto de nuestro estudio, sin embargo en forma breve señalo que en la práctica se produce una lucha entre la esposa y concubina o concubinas para ganar el carácter de beneficiarias de la pensión correspondiente, así como la de sus hijos.

Por lo que respecta a la segunda el patrón la acredita con el dictamen médico de la incapacidad permanente del trabajador expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.4 CAUSALES DEL CESE QUE SE DERIVAN DE LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Dentro de la fracción I del artículo 46 de referencia encontramos dos causales más que se derivan del incumplimiento de las obligaciones del trabajador:

2.4.1 ABANDONO DE EMPLEO

El abandono de empleo que es una desatención de las labores que realiza el trabajador, no importando el tiempo de la misma, por lo que implica el incumplimiento de sus funciones tal y como lo establece la siguiente jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.

A falta de disposición legal que defina lo que debe entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que perseguía lo ordenado en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 48 y 46 fracción I de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado), es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado, de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aún cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono.

Visible en el Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1981, página 163, Jurisprudencia 212.

El legislador fue muy omiso al no regular los límites de esta causal por lo que en la práctica el Titular sólo debe acreditar la desatención que realizó el trabajador de sus funciones específicas.

2.4.2 ABANDONO DE TRABAJO

La otra causal es la del abandono o repetida falta injustificada de labores técnicas del trabajador que implican el incumplimiento de las actividades del trabajo y la inasistencia reiterada del empleado, pero además de acreditar el Titular esos elementos debe probar que se puso en peligro los bienes de la dependencia o la salud o vida de las personas o bien que se produjo la deficiencia de un servicio.

En estas dos causales la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece la obligación del titular de la dependencia de realizar previamente al cese una acta administrativa que le de la oportunidad al trabajador de defenderse ante su jefe inmediato conociendo en ese acto la causa de su despido y los hechos que se le imputan, así tampoco tiene el deber de solicitar la autorización del cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, esta situación no es acorde a la naturaleza de ese mismo precepto legal ya que en la fracción V se regulan las causas de cese que se originan del incumplimiento grave de los trabajadores de sus obligaciones que nacen del vínculo de trabajo, en donde se establece como requisito legal el levantamiento de un acta administrativa, conforme al artículo 46 Bis de la misma ley, teniéndose que solicitar ante el Tribunal antes referido la autorización de dicho cese,

aunque en la práctica no se lleve a cabo dicho procedimiento, en virtud de que la Suprema Corte ha resuelto que las dependencias pueden oponer como excepción las causales del cese.

El hecho de levantar el acta administrativa, es un requisito indispensable para que opongán sus excepciones ya que la falta del mismo provocaría que el cese fuese injustificado por la indefensión que provocarían al trabajador.

Estas dos causales no están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, pero tendría semejanzas con la fracción VII del artículo 47 de dicha Ley que se refiere a la imprudencia o descuido inexcusable que realice un trabajador que comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, que se podría originar con el abandono del trabajo.

La obligación que dejarían de realizar sería el desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados contemplada en la fracción I del artículo 44 de la Ley Laboral Burocrática.

2.5 FRACCION V.

La fracción V del artículo de referencia se refiere a las causales llamadas por la doctrina como de despido.

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

El concepto de faltas de probidad u honradez es el mismo que se utiliza en la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose como la falta de rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. "Los Profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck consideran esta causal como el genero que abarca las demás causales del cese que se originan del incumplimiento grave de las obligaciones laborales del trabajador burocrático, por que la falta de probidad u honradez es de un contenido muy amplio que se traduce en una conducta ajena al recto proceder sin que necesariamente exista un daño patrimonial o un lucro indebido".⁷⁹

Por lo que podemos entender que la falta de probidad se da cuando el trabajador no procede correctamente con sus funciones, con disminución o carencia de rectitud de ánimo por ende se aparta de sus obligaciones y procede en contra de las mismas, así mismo no es un requisito que exista un daño patrimonial o un lucro indebido sino que sólo se observe una conducta ajena a un recto proceder. Al igual que en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo propondríamos que se regulara en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que cuando a un trabajador se le atribuya una falta de probidad consistente en el apoderamiento de algún bien material de su centro de trabajo, se le cambiará la sanción a ese trabajador de un cese de su nombramiento a una suspensión de labores de dos meses, cuando el monto de lo sustraído no sea mayor a un día de sueldo del trabajador, así como el pago de lo sustraído, restringiéndose esta normatividad a los empleados que tengan una antigüedad mínima de cinco años y no hayan cometido

⁷⁹ ITALO MORALES, Hugo y Rafael, Tena Suck.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Pac. México. 1988. Pág. 73.

anteriormente una conducta parecida, es decir que en caso de reincidencia el cese sería justificado.

La violencia se puede concebir como la fuerza ejercida sobre una persona para obligarla a hacer lo que no quiere, o en una agresión física aún cuando no constituya el delito de lesiones. Los amagos de los que habla esta causal deben de ser graves, que no lleven la intención de asustar sino de dañar, convirtiéndose en amenazas para que puedan constituirse en una causal de cese.

“La injuria debe ser entendida como toda expresión verbal o acción ejecutada que busca ofender a una persona y los malos tratamientos son un comportamiento indebido que no toma en cuenta las elementales formas de respecto entre las personas”.⁸⁰

La redacción de esta causal incluye en su contenido a la fracción II, III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo pero en el apartado B es más fácil acreditarla que en el apartado A del artículo 123 Constitucional, toda vez que la causal de estudio no fue limitada por el legislador con el requisito de que cuando dañe a sus compañeros altere la disciplina, así tampoco que cuando se realice fuera del servicio que sea grave haciendo imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Pero asimismo no contempla la excluyente de responsabilidad del trabajador consistente en que medie provocación o que obre en defensa propia, situación que deja en estado de indefensión al empleado, pero aún cuando demuestre la misma en juicio no podrá ser eximido de su responsabilidad por lo que será cesado en forma injusta, y en todo caso al

⁸⁰ Ibidem. pág. 73.

acreditarla, provocaría que la persona que lo agredió también sea cesada, por lo que en la práctica la mejor defensa del trabajador será negar dicha conducta.

La justicia laboral no debe de tener distinción sobre los trabajadores por lo cual el legislador debe agregar en esta la excluyente de responsabilidad de la legítima defensa a favor de los trabajadores al Servicio del Estado.

Además hacemos el recordatorio de que si el legislador llega a definir en la Ley Federal del Trabajo los conceptos de falta de probidad, violencia, amagos, injurias, ayudaría simultáneamente a los sujetos de la relación de trabajo del apartado B del artículo 123 Constitucional, a entender mejor los alcances de dichas figuras jurídicas y así el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de este inciso tendría mejores oportunidades de sancionar correctamente dichas conductas.

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

Esta causal contempla para acreditarse que las faltas de asistencia del trabajador sean más de tres y se realicen en forma consecutiva sin justificación, cabe mencionar que también en esta Ley la justificación corre a cargo del trabajador que la tuvo que realizar ante el Titular de la Dependencia hasta antes de la finalización del acta administrativa que se le realizó, demostrando el permiso que se le otorgó o la justificación de su ausencia; cuando esta es ocasionada por una enfermedad, el empleado debe presentar la incapacidad que le otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuando este afiliado al mismo.

Su causal homologa sería la establecida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sólo que la diferencia es que en esta las faltas no necesitan ser consecutivas, sólo basta que se den en el período de treinta días para poder despedir a el trabajador.

No estoy de acuerdo con la redacción de este inciso porque provoca una causa contraria a lo que busaba el legislador, es decir que en la forma que fue hecha no evita el ausentismo, sino la incentiva, ya que un trabajador al Servicio del Estado que falta tres días con asistir al siguiente rompe esta causal pudiendo faltar otros tres, por lo que considero más acorde a nuestra realidad que las más de tres inasistencias fueran en un período de treinta días, aún cuando no sean consecutivas.

Por otra parte hago notar que en el caso de la prescripción se contara a partir de la última falta conforme a la jurisprudencia, además esta causal se debe entender como cuatro en adelante.

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

Los elementos que deben de acreditar son el daño que sufren los objetos relacionados con el trabajo y el dolo del trabajador para realizarlo; esta causal tiene analogía con la fracción V del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ya que se busca la protección de los bienes del patrón, toda vez que contemplan como conducta de despido el ocasionar perjuicios materiales en forma intencional sobre los bienes muebles e inmuebles del patrón, así como de las maquinarias, herramientas y materia prima entre otros.

Al igual que con su causal homóloga de la Ley Federal del trabajo, propongo que cuando un trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y el perjuicio no exceda de cinco días de sueldo del trabajador no se le sancione con el cese de su nombramiento, sino con el pago del daño y una suspensión de dos meses buscando una mayor humanización en el Derecho Laboral.

- d) El cometer actos inmorales dentro del trabajo es una conducta que consideró el Legislador como justificable para despedir al empleado y coincide con lo buscado en la Ley Federal del Trabajo en su fracción VII del artículo 47 consistente en mantener las buenas costumbres en el centro de trabajo ya que es una de las obligaciones universales que tiene cualquier trabajador.

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo esta causal se materializa en actos sexuales que realiza el trabajador en su centro de trabajo, esa conducta es una de las menos alegadas por los Titulares de las Dependencias para cesar a sus trabajadores, en la práctica rara vez se llega a ver, pero cuando se origina es probado a través de testigos que observaron el hecho inhumano del inculcado, los cuales tienen que declarar en el acta administrativa que se levante, teniendo que ratificar su dicho en el juicio laboral correspondiente.

Los trabajadores tienen como obligación universal observar buenas costumbres en su centro de trabajo para mantener el respeto con sus compañeros y el patrón, que en este caso sería el Titular de la Dependencia y esta a su vez debe mantener el orden y disciplina en el trabajo para el bienestar de sus empleados.

e) El trabajador que revela los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo puede ser validamente cesado por el titular de la dependencia sin ninguna responsabilidad, toda vez que estaría incumpliendo con la obligación que contempla la fracción IV del artículo 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

Hay que recordar que un trabajador que incurre en esta conducta, si causará perjuicio a la Dependencia, estaría cometiendo el delito de revelación de secretos que se encuentra tipificado, como anteriormente lo hablamos señalado en el artículo 210 del Código Penal para el Distrito Federal.

El legislador sólo considero como elemento para acreditarse que el trabajador revele los secretos de los que hubiesen tenido conocimiento con motivo de su trabajo, en esta causal no se pide que se cause perjuicio como en la fracción IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que regula la misma conducta, por lo que en el apartado B es más fácil comprobar esta causal.

f) Un trabajador puede ser cesado justificadamente cuando compromete 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.

Esta causal esta relacionada con la obligación que se le imputa al trabajador en la fracción V del artículo 44 de la Ley Laboral Burocrática que consiste en evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

La intencionalidad no es un elemento que rij a esta causal ya que aún cuando el trabajador no tenga el objetivo de causar daño puede ser despedido validamente por el sólo hecho de realizar una conducta de hacer o no hacer que ponga en peligro su integridad física, la de sus compañeros y jefes o de las personas que se encuentren allí o en todo caso que arriesgue la seguridad de las instalaciones de su Dependencia; por lo que se concluye que esta causal se acredita con la posibilidad del perjuicio que se iba a producir con la negligencia del empleado; la vida y la salud son bienes jurídicos que el Derecho Laboral protege celosamente y esta causal no es la excepción, por otra parte considero que si el error cometido por el trabajador fuera realizado por la falta de capacitación, que le debió dar su jefe inmediato o por la falta de señalamientos para evitar accidentes, solamente se le debería sancionar con una suspensión hasta que acredite sus conocimientos sobre las medidas de seguridad e higiene necesarias para su cargo y si este fuera reincidente, si sería justificado su cese laboral.

- g) Este inciso considera que si el trabajador desobedece reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores podrá ser cesado sin responsabilidad del Titular de la Dependencia; a diferencia de la conducta que regula la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI del artículo 47, en esta reglamentación se utiliza el término de una desobediencia reiterada, es decir que sea más de una vez la desobediencia, situación que complica la acreditación de esta causal.

Hay que recordar que los trabajadores al Servicio del Estado generalmente trabajan en una jornada en la cual se encuentran a disposición de las órdenes de sus jefes inmediatos,

además claramente se debe expresar por escrito las funciones de cada empleado y deben de coincidir con las establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo, por lo tanto propongo que se reforme esta causal a fin de que sea más clara y exprese que la desobediencia del trabajador debe versar sobre sus funciones y realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El legislador tomó en cuenta que la desobediencia del trabajador debe ser sancionada a través de las disposiciones disciplinarias que determinen las Condiciones Generales de Trabajo de esa Dependencia, tales como las amonestaciones verbales y escritas y en el caso de que sean reiterados y sin justificación pueden ser validamente despedido, claro que también debería ser un requisito legal de esta causal, que se hubiesen agotado las medidas disciplinarias antes señaladas.

- h) Este inciso considera como causal de cese que el trabajador concurra habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Un elemento nuevo lo encontramos en el carácter de habitualidad que debe tener el trabajador al concurrir en estado de embriaguez o de drogadicción el cual debe de entenderse como la frecuencia con la que asiste el empleado a su centro de trabajo en ese estado por lo que no es necesario que un médico declare el carácter de habitualidad del trabajador al realizar esta causal, este criterio lo encontramos en la tesis llamada:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EBRIEDAD COMO CAUSAL DE CESE NO ES NECESARIA DECLARACIÓN MEDICA DE

HABITUALIDAD, PARA QUE SURTA, visible en la Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 50, página 31, AD - 4875/72, Rafael Barrón Paéz, 5 votos.

Es necesario recalcar que el legislador omitió establecer el beneficio a favor del trabajador de justificar esta causal con una prescripción médica y el previo aviso al jefe inmediato de esta situación, aunque al considerar que el estado de embriaguez o drogadicción debe ser habitual permitió al trabajador burocrático presentarse de vez en cuando en ese estado, circunstancia, con la que no estoy de acuerdo, toda vez que una persona que tiene una disminución de sus facultades físicas y psicológicas por estar en estado de ebriedad o drogadicción que no le dió aviso a sus jefes inmediatos, puede originar un accidente que repercute en su salud y la de sus compañeros y demás personas que se encuentren en ese centro de trabajo, por lo que ese término debe excluirse del texto de esta causal.

- i) Asimismo el legislador consideró como causal de cese la falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva. El objeto fue regular en esta causal o todas aquellas otras causales que pudieran constituir un incumplimiento grave de obligaciones derivadas de las funciones del trabajador, tales como falta de puntualidad y el exceso de faltas en el año, entre otras. Para su acreditación el Titular debe presentar las condiciones generales de trabajo ya que de lo contrario el cese sería injustificado.
- j) Por último encontramos que la prisión que le ocurre al trabajador que sea resultado de una sentencia ejecutoria es una causal justificada de cese.

Hago notar que el legislador no limitó esta causal con el requisito de que impida el cumplimiento de la relación de trabajo como en el caso de la misma causal que se reguló en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, situación que consideramos injusta, en virtud de que el trabajador al Servicio del Estado que puede realizar su trabajo aún cuando fue sentenciado en un procedimiento penal merece una oportunidad para reincorporarse a la sociedad, ya que el objetivo que tiene el Estado en sus cárceles es reeducar a sus presos para que puedan integrarse nuevamente a la población, de lo que concluimos que debería agregarse como requisito de esta causal que la sentencia penal impida el cumplimiento de la relación laboral.

Hay que recordar que en el caso de esta fracción el Titular de la Dependencia podrá solicitar la autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para cesar los efectos del nombramiento del trabajador conforme a la parte final del artículo 46 de la Ley Laboral Burocrática, aunque en la práctica prefieren ser demandados y presentar la justificación de la causal en vía de excepciones; en el caso de que si hubiesen realizado este primer procedimiento la Ley los faculta para cambiar de área al trabajador que se le impute alguna de las causales de la fracción V del artículo de referencia siempre y cuando sea dentro de la misma entidad federativa cuando sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el procedimiento laboral correspondiente o bien podrá suspender los efectos del nombramiento a su voluntad si con dicha determinación esta de acuerdo el Sindicato correspondiente, porque si no esta conforme el Sindicato y se trate de las causales marcadas con los incisos a), c), e) y h), consideradas por ese mismo artículo como

graves, el Titular podrá demandar en forma incidental la conclusión de los efectos del nombramiento sin perjuicio de continuar el procedimiento en la principal que resolverá si es o no procedente la terminación definitiva de la relación laboral y los efectos del nombramiento del trabajador.

Asimismo hacemos notar que en relación a la acreditación de las causales de cese establecidas en la fracción V del multicitado artículo de estudio, que el Titular de la Dependencia tiene la obligación de levantar el acta del hecho que se le imputa al trabajador, citándolo para que participe en dicha diligencia; lo más aconsejable para él es que niegue todas las preguntas que le realice el representante legal de la dependencia ya que al confesar los hechos confiesa su culpabilidad, toda vez que como hemos visto estas causales no establecen excluyentes de responsabilidad para dicho trabajador. Dentro de los requisitos formales que debe cumplir el Titular, se encuentran que comparezca, el empleado, los testigos de cargo y descargo, el representante sindical y dos testigos de asistencia; y la entrega de una copia al trabajador y al sindicato, teniendo además que anexarse todas las documentales que acrediten dicha causal o causales imputables al trabajador, tal y como lo establece el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El incumplimiento del Titular de levantar el acta administrativa correspondiente y cumplir con las formalidades antes referidas, implicaría que por ese sólo hecho el cese fuese calificado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como injustificado, toda vez que es un requisito legal expreso que le exige la Ley y su incumplimiento dejaría en estado de indefensión al trabajador, por lo que tendría la oportunidad de modificar los hechos al

demandar o contestar su demanda laboral de ahí que se diga en la ley de estudio que el acta administrativa es el instrumento base de la acción del titular o de sus excepciones según sea el caso.

En la práctica para que esta tenga valor probatorio en juicio es necesario que el titular la perfeccione con la ratificación de contenido y firmas de los que participaron en dicho acto administrativo tal y como lo reafirma la siguiente jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

ACTA ADMINISTRATIVA, EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.

Las actas administrativas levantadas en la investigación por las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación de la contra por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanzara su pleno valor probatorio.

Visible en el informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1984, Cuarta Sala, página 6, Jurisprudencia No. 2

Es difícil de concebir que en el Derecho Laboral existán diferentes protecciones jurídicas y que sea más difícil demostrarle una causal de despido a los trabajadores regulados en el apartado A del artículo 123 Constitucional que a los tutelados en el apartado B; esta situación va en contra del principio que envolvió el pensamiento de los constituyentes de 1917, consistente en proteger por igual a toda la clase trabajadora, pero no cambiara hasta en tanto el Estado entienda que cuando actúa como patrón debe cumplir con todas las obligaciones que

tiene un patrono particular y cuando su investidura sea la de autoridad debe caminar en un sendero de justicia e igualdad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El despido es una figura jurídica del Derecho Laboral que da por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, por un incumplimiento grave del trabajador, de sus obligaciones.

SEGUNDA.- El cese es una figura jurídica del Derecho Laboral Burocrático, que deja sin efectos el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, extinguiendo la relación de trabajo que tenía con el Titular de una Dependencia Gubernamental por causas imputables a dicho empleado por el incumplimiento grave de sus obligaciones; incluyendo causas de terminación que se derivan de la naturaleza, como la muerte del trabajador y otras que nacen del acuerdo de las partes como la conclusión de la obra o término de la designación.

TERCERA.- La justificación del despido, radica en que el patrón acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que dio aviso al trabajador por escrito de las causales por las cuales lo despidió, probándolas en el juicio correspondiente.

CUARTA.- El Titular de una Dependencia para acreditar la justificación de un cese necesita probar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la causal por la cual

extinguió el vínculo de trabajo con su empleado, a través de el acta administrativa que le realizó a dicho trabajador.

QUINTA.- Las problemáticas que encontramos en la regulación jurídica de las causales de despido contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

I. La actual regulación jurídica de las causales de despido ya no tiene una aplicación real, toda vez que exigen requisitos que hacen difícil su comprobación solapando a los malos trabajadores y desprotegiendo a la mayoría de la clase proletaria, toda vez que los patrones encontraron una nueva salida a través de la negación de la relación laboral y la elaboración de renunciias para dar por extinguidas las relaciones laborales con sus obreros a su arbitrio.

II. Otro problema lo encontramos en la falta de aplicación de la reinstalación, por la falta de medidas de apremio que vigilen el cabal cumplimiento de un laudo después de que el actuario de fe de que se realizó dicha reinstalación.

SEXTA.- En cuanto a la solución de estas problemáticas proponemos lo siguiente:

I. La solución al primer problema lo proponemos en forma general a través de una nueva regularización de las causales de despido que eliminen los elementos probatorios incesarios, regulando como excluyente de responsabilidad a la legítima defensa; considerando el daño material y la antigüedad del trabajador como elementos que pueden cambiar una sanción de despido a una suspensión laboral, claro que en los casos aplicables, determinándose que en una reincidencia el despido sería justificado.

II. La solución al segundo problema sería creando una normatividad en la Ley Federal del trabajo que regule la obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de vigilar el cumplimiento de los laudos con condena de reinstalación aún después de que el actuario correspondiente de fe de dicha reinstalación, multándose al patrono que sin causa justificada no cumpla con la misma. Asimismo debería aumentarse la indemnización constitucional por el desuso de la reinstalación.

SEPTIMA.- La problemática en la regulación jurídica de las causales de cese en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consiste:

I. En una desprotección total de los trabajadores de confianza, los cuales no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, y una desprotección parcial sobre los

trabajadores de base, los cuales no tienen a su favor la excluyente de responsabilidad de la legítima defensa, ni la normatividad que contemple, la antigüedad del trabajador y la cuantía del daño material que provoque este, para cambiar la sanción de un cese a una suspensión laboral.

- II. Asimismo no existen medidas de apremio efectivas que ayuden al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir con prontitud los laudos que emite.

OCTAVA.-

- I. La solución a la primer problemática de la conclusión que antecede la proponemos en dos formas, la primera en una modificación de cada una de las causales del cese, incluyendo la legítima defensa en forma genérica en aquellas causales que regulen una riña del trabajador con sus patrones, jefes inmediatos y compañeros dentro y fuera del centro de trabajo, así como la reglamentación del cambio de sanción cuando exista una cuantía menor del daño material que provocara el empleado, basada también en la antigüedad del mismo, la segunda sería que se aplicara en forma supletoria el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, claro con las modificaciones que propusimos en este trabajo.

- II.** La segunda problemática se resolvería creando nuevas medidas de apremio para hacer cumplir los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como son una multa basada en salarios mínimos por cada día de incumplimiento y las quejas realizadas en la Contraloría General de la República en contra del funcionario que resulte responsable por su obstaculización al cumplimiento del laudo.

NOVENA.- Por lo que proponemos el siguiente proyecto legislativo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en beneficio del trabajador.

ARTÍCULO 47.- Son causas de despido, sin responsabilidad para el patrón:

- I.** Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.;

Esta causa de despido dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. (no hay cambio).

- II.** Incurrir el trabajador, durante sus labore, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón sus

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Por faltas de probidad u honradez debemos entender el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo.

Por violencia debemos entender el cometer alguna agresión física; los amagos son una amenaza que implique la intención de dañar y las injurias o malos tratamientos son ofensas graves que llevan consigo el objetivo de insultar a través de alguna expresión o acción.

En el caso de un apoderamiento ilegal del trabajador cuando tenga este una antigüedad mínima de cinco años y el monto de lo sustraído no exceda de un día de salario mínimo vigente, el patrón suspenderá al trabajador durante dos meses teniendo que pagar este la cuantía de lo sustraído, justificándose el despido con la reincidencia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- 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, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- V.** Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, cuando el monto de lo dañado no exceda de cinco días de salario del trabajador que incurra en esta conducta y tenga más de cinco años de antigüedad debe ser suspendido de sus labores dos meses, teniendo la obligación de pagar el daño material, justificándose el despido con la reincidencia;
- VI.** Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio, cuando el perjuicio no exceda de diez días de salario del trabajador podrá excluirse de la responsabilidad pagando el daño, justificándose el despido con la reincidencia;
- VII.** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, siendo

obligación del patrón acreditar en juicio que le dio la capacitación adecuada al trabajador;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; entendiéndose como actos inmorales aquellas conductas que van en contra de las normas éticas y las buenas costumbres;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado;

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes reiteradamente, sin causa justificada. Teniendo la obligación el patrón de amonestar por escrito al trabajador infractor explicándole los motivos de su desobediencia. Entendiéndose por obediencia reiterada aquella que sea más de una vez;

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

- XIII.** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV.** Cuando el trabajador faltare en forma injustificada a sus labores más de quince veces en el año;
- XVI.** El abandono de empleo del trabajador que implique una desatención de sus labores;
- XVII.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

El artículo 46 de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado quedaría de la siguiente manera:

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

- I. a) Por renuncia, la cual se tendrá que ratificar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
 - b) Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
 - c) Por muerte del trabajador;
 - d) Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
- II. Por causales de despido que impliquen el incumplimiento grave de una de las obligaciones del trabajador.

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

El Titular de la Dependencia podrá en vía incidental solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la suspensión temporal de los efectos del nombramiento del trabajador cuando este cometa una causal de despido.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995.
- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1981.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México. 1992.
- CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas. México. 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Tercera edición. Trillas. México. 1989.
- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda edición. Porrúa. México. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Y. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1990.
- DE LA TORRE VILLAR, Ernesto y Navarro de Anda, Ramiro. Historia de México I. Mc. Graw Hill. México. 1992.
- EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa. México. 1990.
- MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Tópicos Laborales. Colegio de Abogados de la ENP Aragón A.C. México. 1995.

- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Décima edición. Pac. México. 1987.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera edición. México. 1992.
- RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Trillas. México. 1985..
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1ª Reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidos. México. 1991.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México 1981.
- TENA SUCK y Morales Saldaña, Hugo Italo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1989.
- TENA RAMIREZ, Felipe Derecho Constitucional. Vigésimosexta edición. Porrúa. México. 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1978.

LEGISLACIONES

- HERRAN SALVATTI, Mariano y Quintana Roldan Carlos. Legislación Burocrática Federal. Porrúa. México. 1986.
- ITALO MORALES, Hugo y Tena Suck Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. trigésima edición. Porrúa. México. 1993.
- TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trigésima edición. Porrúa. México. 1993.
- TRUEBA URBINA, Alberto, y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Sextagésima sexta edición. Porrúa. México. 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Décima edición. Pac. México. 1987.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera edición. México. 1992.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Trillas. México. 1985.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1ª Reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidos. México. 1991.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México. 1981.

TENA SUCK y Morales Saldaña, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1989.

TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional. Vigésimosexta edición. Porrúa. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1978.

LEGISLACIONES

HERRAN SALVATTI, Mariano y Quintana Roldan Carlos. Legislación Burocrática Federal. Porrúa. México. 1986.

ITALO MORALES, Hugo y Tena Suck Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. trigésima edición. Porrúa. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trigésima edición. Porrúa. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto, y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Sextagésima sexta edición. Porrúa. México. 1991.

