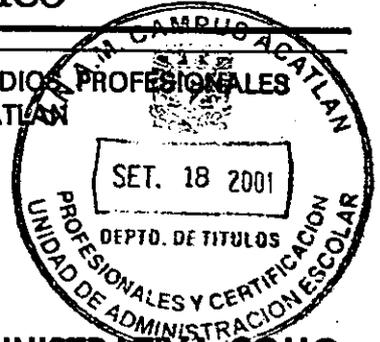




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ACATLAN**



**"ANALISIS DEL ACTA ADMINISTRATIVA COMO  
DOCUMENTO BASE DE LA ACCION PARA LA  
AUTORIZACION DEL CESE DE UN TRABAJADOR  
EN MATERIA BUROCRATICA".**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
BENJAMIN FERNANDEZ LOPEZ

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEX.

SEPTIEMBRE 2001



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.

**TITULO:**

**"ANÁLISIS DEL ACTA  
ADMINISTRATIVA COMO  
DOCUMENTO BASE DE LA  
ACCIÓN PARA LA AUTORIZACIÓN  
DEL CESE DE UN TRABAJADOR  
EN MATERIA BUROCRÁTICA"**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN.-</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO 1. - ANTECEDENTES</b>	
A) Orígenes del Derecho laboral.	5
B) Antecedentes Mundiales del Derecho Laboral.	9
C) Antecedentes Nacionales del Derecho Laboral.	27
D) Apartados Constitucionales.	32
<b>CAPITULO 2.- DERECHO LABORAL BUROCRATICO</b>	
A) Derecho del Trabajo Burocrático.	43
B) Antecedentes del Derecho Burocrático.	46
C) Patrón y Trabajador en materia laboral burocrática.	53
1) Clasificación de acuerdo a la naturaleza del servicio.	54
2) Clasificación de acuerdo a la temporalidad del servicio.	58
3) Derecho de permanencia, rescisión, terminación, despido y cese de las relaciones de trabajo.	59
D) Causas de terminación de la relación jurídica del trabajo burocrático	63
1) Diferencia entre cese y rescisión.	65
<b>CAPITULO 3. - CESE DE UN TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.</b>	
A) Concepto y Naturaleza del Acta Administrativa.	67
B) Objeto del Acta Administrativa.	67
C) Requisitos que deben cumplir los titulares de las dependencias para instrumentar una Acta Administrativa.	71
D) Causales de cese de acuerdo al artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	73
1) Causales en las cuales no es necesario la instrumentación del acta Administrativa	73
2) Cese con ejercicio de la acción de acuerdo al artículo 46 Bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.	74
<b>CAPITULO 4. - EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCION.</b>	
A) Análisis del Acta Administrativa y sus requisitos de validez.	78
B) Estructuración del Acta Administrativa, según la Ley Burocrática.	80
C) Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	81
D) Criterios Jurisprudenciales Internos.	101
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>110</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>112</b>
<b>LEGISLACION</b>	<b>116</b>

## INTRODUCCION

"Con el presente trabajo se pretende proporcionar mayor información de la materia que se trata, es decir, el Derecho Laboral Burocrático; en primer término, es menester precisar de forma específica los elementos de forma y validez del Acta Administrativa como documento base de la acción para ejercitar el cese de un trabajador sin responsabilidad para el Estado, ya que la materia se encuentra un tanto olvidada, en virtud de que la relación entre los Titulares de las Secretarías de Estado y sus trabajadores no se encuentra definida por los tratadistas, ya que la ubica en el derecho Administrativo, derecho Civil o en su caso en el derecho laboral, para lo cual en este caso, nuestro primer objetivo es ubicarnos en una parte muy pequeña pero a la vez muy importante como lo son "los trabajadores al servicio del Estado", como ya se dijo este tipo de relación es un tanto especial, pero no vamos analizar en lo principal este tipo de relación, sino la forma de terminar la relación de trabajo mediante la autorización de cese, para lo cual es obligatorio cubrir ciertos requisitos de validez y de forma que se necesitan para tal fin, con esto, se pretende dar un enfoque mas objetivo de lo que es una acta administrativa con todos sus requisitos y así poder considerarla efectivamente como documento base de la acción para solicitar la autorización de cese de un trabajador sin responsabilidad para el Estado, es decir sin que el Erario Federal se vea afectado por alguna decisión mal tomada o por cuestiones de carácter personal, cayendo en una situación que además de no tener fundamento legal, carece de elementos para poder justificar tal afectación.

Por otra parte, de manera general se analizará el procedimiento que se ventila en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser la autoridad laboral competente para conocer de aquellos conflictos que se susciten entre los trabajadores y los titulares de las dependencias del Estado, en términos del artículo 123 apartado B fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los efectos y

consecuencias legales que esto trae aparejado, es decir, el tipo de condenas que se dictan en el citado Organismo Colegiado.

Para finalizar, debido a la naturaleza de la materia, el presente trabajo se apoya en los siguientes ordenamientos jurídicos partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado "B" y su Ley reglamentaria, que es la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles y además algunas jurisprudencias que se harán mención en el momento en que se traten, siendo el caso que no hay mucha teoría al respecto, lo que tiene como consecuencia que hay algunas lagunas en la Ley que se tienen que subsanar, y de la misma forma en algunas cuestiones esta Ley reglamentaria en varios artículos ha caído en desuso, por tal motivo, la propia Ley permite la supletoriedad de otros ordenamientos para que continúe su aplicación, como son los mencionados.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES.

#### ORIGENES DEL DERECHO LABORAL

Para poder iniciar este trabajo, es necesario abocarnos al tema en forma específica, lo que se considera como los orígenes del derecho laboral, para lo cual debemos de tomar en cuenta la historia del derecho, en primer lugar, para después ocuparnos del derecho laboral que es el tema a tratar, en tal virtud nos ocuparemos en lo que fue el Derecho Romano, a través de varias de sus figuras que en determinado momento se pueden equiparar a lo que actualmente es una relación de trabajo, es decir una relación personal, subordinada y remunerada, con las observaciones que aquí se detallan:

“La antigua Roma, fue la primera en establecer los llamados Colegios y Corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; se hace notar que estos colegios surgen por la necesidad de atender las guerras, por lo que se tuvo que agrupar a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda, pero debemos de dejar muy en claro que para los romanos el contrato si es que de alguna manera lo podemos llamar así, no era lo que actualmente conocemos, sino que era un contrato de arrendamiento de servicios o de su fuerza o energía, o de manera específica este "contrato", comprendía varios, que a continuación se detallan:

A) La *Locatio-conductio operarum*, consistente en que el locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica en dinero, es decir, una persona prestaba el servicio a otra que adquiría el beneficio de la mano de obra; y en segundo lugar,

B) La *Locatio Conductio Operaris*, que era la que el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado, por ejemplo, una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra, el dueño se llamaba "locator operaris", y el empresario o trabajador "conductor operaris".<sup>1</sup>

El común denominador de este tipo de contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración objetos o energía humana, sin esto, no podía existir la "Locatio Conductio", es decir el arrendamiento de servicios, sin merces o pago previamente concedido. - La primera figura corresponde a lo que actualmente se conoce como relación de trabajo y que desde estos tiempos se empezaba a gestar; el fenómeno que no pudo florecer por la esclavitud hecha por los romanos y por lo tanto no muy frecuente, ya que los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales, es decir los de carácter científico o artístico y como ya se dijo, en cuanto al salario se pagaba vencido o salvo acuerdo en contrario, antes de trabajarlo; si el trabajo no podía llevarse a cabo por culpa del patrón o de sus herederos se debía de pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado con anticipación, respetando el salario que el obrero había ganado durante ese tiempo en otro lugar.

La diferencia entre estos contratos es por el hecho de que entre el primero y el segundo, el objeto era la prestación del servicio y el resultado del mismo, con esto podemos decir que al querer igualar estas figuras a las actuales, resultan ser el propio trabajador y el intermediario de acuerdo a los conceptos que da la Ley Federal del Trabajo; se hace manifiesto que estas figuras, aunque con algunas variaciones llegaron a estar en el Código Napoleónico, en la misma rama, la del derecho civil, y diversos códigos inspirados en él, reglamentando el trabajo asalariado junto con el contrato de obra, bajo el título de arrendamiento, cuestión que para el Código Civil de 1870 en México, se separa el contrato

---

<sup>1</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C. V. México 1998. Pagina 52.

de arrendamiento y el contrato de trabajo, como después lo analizaremos, adelantando para esto que no fue sino hasta la Revolución en que se empezó a hablar de contrato de trabajo para separarlo finalmente del Código Civil.

Es en esta época después de la Edad Media donde se dan los ideales del individualismo, estimaron que la persona era el centro de atención, que debía ser la máxima preocupación, obteniendo como resultado que la libertad individual encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás, que todos ostenten título de ciudadanos y considerar a todos los hombres iguales, y no como lo romanos, así nadie podría demeritar el ser libre de decidir y de determinar; esta noble concepción de igualdad y fraternidad surge de la lucha violenta y la opresión despótica de la nobleza de ese tiempo.

Las ideas del mercantilismo, basada en la riqueza en metales preciosos y de la fisiocracia que consideraba la tierra como fuente principal de la economía con Bernardo de Quesnay a la cabeza, influyen de manera decisoria para consolidar el poder político de la clase burguesa; la lucha entre la nobleza y la burguesía por lograr la suma de poderes que el Estado había culminado con el reinado de esta última, en consecuencia se lleva un cambio de monarca, una nueva casta que determinaría con mayor habilidad y astucia el derecho, la vida y el progreso de la sociedad.

“Los viejos monarcas de la Santa Inquisición, ante el Mercantilismo dejaron de llamarse ungidos por Dios, dejó de ser amenaza la excomunión, y determinar así el quehacer de los hombres, resultando lo temido el hambre y la muerte, condiciones éstas que habrían de movilizar las nuevas conciencias. El avance fue notable, se auspicio la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, de mayores mercados, de todo aquello que permitiera la acumulación de riquezas y tierras, este logro económico sustituyó al del poder del monarca. En la naciente estructura habían de romperse viejos moldes, destruir lo que

entorpeciera el desarrollo económico y el fortalecimiento de la nueva clase dominante, cuyo reinado subsiste hasta nuestros días”.<sup>2</sup>

En la Edad Media, presenta dos caras encontradas, por un lado, “ el sistema feudal de la servidumbre que tampoco pudo ver nacer el derecho del trabajo, por que la servidumbre de la gleba era una institución intermediaria entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien como siervo disfrutaba de algunos derechos como contraer matrimonio, a cambio vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar y obligado a pagar el tributo al señor. En comparación con los siglos mas tarde se vio que nacieron las mas ilustres universidades de Europa que presenciaron la lucha que tuvo a la Corporación por escenario, entre los aprendices y oficiales, auténticos trabajadores asalariados del entonces y los maestros propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos de la clientela, lucha que llevo a la creación de las asociaciones de artesanos, que bien se podrían equiparar a los sindicatos contemporáneos y la celebración de diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colectivos según lo hace ver el Maestro Mario de la Cueva”<sup>3</sup>.

Como resultado del movimiento de la Revolución Francesa, era indispensable la desaparición de cualquier Corporación o Asociación de trabajadores y por tanto prohibir la huelga; los trabajadores en su irrestricto derecho de decidir, no podían integrar una coalición. Las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado; el derecho de clase pugnaba contra el individualismo político y liberalismo económico (*laisser-faire, laisser-passer*).

Es necesario precisar a partir de que momento es el indicado para que se tome la base del derecho laboral, es decir, de donde surge, como se gesta y se empieza a desarrollar, para tal efecto el Licenciado Néstor de Buen precisa que “el movimiento obrero nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que

---

<sup>2</sup> Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S. A. De C. V. México, 1998. Pagina 59.

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimatercera Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1993. Pagina 6.

trae consigo, el resultado del nacimiento del proletariado y produce por ultimo se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo que fueron: el Edicto de Turgot y la "Ley Le Chapellier". Desde su nacimiento el Derecho del Trabajo tiene un enfrentamiento con las leyes que la burguesía aplicaba para luchar en contra de la clase obrera, las que de acuerdo con la dialéctica marxista, produjo la destrucción de su creador; estas leyes, la Ley Le Chapellier de 14-17 de junio de 1791 y el Código Penal francés de 1810, las mas características establecen con Napoleón el delito de coalición", que resultan del estudio de estos ordenamientos y de las corrientes ideológicas que se dieron en Europa y posteriormente en México"<sup>4</sup>, que se trataran páginas más adelante.

## **B) ANTECEDENTES MUNDIALES.**

La época moderna se caracteriza por los grandes descubrimientos, sus ideologías que proclamaron principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la ampliación de satisfactores y mercados.

"Los ideales del individualismo podríamos decir que se traducen en la concepción filosófica de la sociedad y del hombre, se estimaba que la persona constituía por sí el centro de atención y la máxima preocupación del universo; nada podría demeritar al Ser, la libertad de pensar, de expresarse o de trasladarse, era tan importante como la posibilidad de decidir y determinar"<sup>5</sup>. Esta libertad individual encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás, como fue el caso de la propia historia, en la cual todos ostentan el título de ciudadanos, a semejanza de una ciudad griega o romana, utopía esta, que no fue hasta después de mucho tiempo, sufrimiento y sacrificios de la humanidad para que se considerara a todos los hombres iguales, cuestión que el mismo tiempo y la historia ha determinado que no hay igualdad entre estos, cuando se habla en un sentido económico o material, realidad que siempre se ha dado a notar a través de la historia de la vida del

---

<sup>4</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S.A. México, D.F. 1997. Pagina 147 y 148.

<sup>5</sup> Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C. V. México 1998. Pagina 58.

hombre, ya que hablar de igualdad entre los económicamente desiguales implica el que sea un ejemplo manifiesto de la demagogia, no así como lo mencionaba Rosseau en su "Contrato Social", quien estableció que los hombres son libres e iguales por naturaleza, es decir, se basa en un derecho natural, que sirvió para que así como este y otros consideraran muchos principios que sirvieron para dar un cambio político, económico y social.

Tenemos como consecuencias más importantes de la Revolución Industrial, dos que tuvieron mucha trascendencia, la primera, reunir a muchos hombres en un solo lugar y la segunda derivada de la primera, la agrupación de estos para formar gremios, situación que se presentó porque la situación económica de los trabajadores era desastrosa ya que tenían una prolongada jornada de trabajo, un sistema de pago por vales o fichas auspiciados por el patrón, en consecuencia, un gran desarrollo de créditos a largo y corto plazo, así como pagos diferidos; sin que se deje de mencionar el trabajo de niños y el de mujeres por menor salario que el que se pagaba a los hombres de edad, condiciones estas que dieron lugar a la creación de la Ley Chapellier . Con lo anterior, se pretende ubicar en tiempo, condiciones y realidades que se presentaron para el nacimiento del derecho laboral, pero resulta esencial que se exponga la Revolución Francesa y todo lo que trajo consigo para ser más específicos y encontrar cuales fueron aquellos sucesos imprescindibles para el derecho laboral, para lo cual empezaremos con lo que fue la Revolución Francesa.

“Esta época se inicia con un gran desarrollo industrial europeo, hasta mediados del siglo XIX los trabajadores como ya se dijo estaban contratados en condiciones inhumanas.

En 1814 el Estado Inglés ordena la realización de una encuesta para conocer a ciencia cierta en que condiciones se prestaba el trabajo, en la que obtuvieron los siguientes resultados:

La jornada era de 15 a 16 horas, los salarios resultaban insuficientes para sostener a una familia, existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, por ejemplo lugares sin ventilación y de la misma manera no había medidas de protección y por lo tanto no se otorgaba una asistencia a los trabajadores en caso de accidente, se substituía el trabajo de

los hombres por el de mujeres y niños con salarios reducidos para estos, lo que tuvo como consecuencia que se mejorara muy poco esta situación para los obreros”<sup>6</sup>.

En Alemania y Francia, de 1839 a 1856 se prohíbe el trabajo de menores de 8 a 10 años específicamente en las minas y en la industria de la lana así como el trabajo nocturno de jóvenes, se ordenó que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental y por primera vez se estableció un día de descanso obligatorio.

“Pero estos logros no fueron sino consecuencia de un movimiento político y social que surgió de una sociedad inconforme con su estilo de vida, gobierno y del yugo en el que estaba ya que no se puede dejar de reconocer que la Revolución Francesa tuvo el carácter principalmente de un movimiento burgués, que se apoyó en las masas equivocadamente y que la reacción de éstas fuera más allá de las contempladas por la burguesía, esta situación corresponde a la llamada "conspiración de los iguales", cuyo inspirador principal fue Francois Noel Babeuf, también conocido como el "Graco", autor de un plan casi completo de comunismo proletariado, quien reconoció y desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases, de cuyo documento más importante es el "Manifiesto de los Iguales" que constituye un encendido reclamo por una igualdad formal originada por la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano para que se convierta en una igualdad económica, esta conspiración termina con la ejecución del "Graco" en 1797 como resultado de una decepción revolucionaria”<sup>7</sup>.

Las primeras tentativas directas del proletariado para hacer prevalecer sus propios intereses de clase, hechas en tiempos de efervescencia general de una sociedad reprimida son en el periodo de derrumbamiento de la sociedad feudal, en la que fracasaron tanto el estado embrionario del mismo proletariado como por ausencia de lo necesario para su

---

<sup>6</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S. A. De C. V., México 1998. Pagina 60.

<sup>7</sup> De Buen Lozano, Néstor. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1997. Pagina 151.

emancipación o divorcio material, condiciones que no podrían ser producidas sino después del advenimiento de la burguesía. La literatura revolucionaria que acompaña a estos primeros modelos del proletariado un contenido reaccionario, para lo cual mencionaremos a los más representativos, ya sea por su labor o por sus obras que tuvieron y tienen una trascendencia que ha llegado hasta nuestros días.

#### Principales representantes del Socialismo Utópico en Francia.-

De todos estos los más destacados son sin duda: el Conde de Saint Simón, Fourier, Cabet y Sismondi; procederemos a dar un extracto del pensamiento filosófico de cada uno de estos, que vendría a ser la aportación de cada uno de ellos para el mundo actual.

***“SAINT-SIMON .CLAUDE- HENRY DE ROUVROY.- (1760-1825).*** Para este, la sociedad tenía que ser organizada para el bienestar de los pobres, aunque desconfiaba del gobierno popular, que supone el gobierno de la ignorancia sobre el saber. Creía que los industriales en carácter de dirigentes de la nueva sociedad actuarían como tutores de los pobres difundiendo la capacidad de compra y mejorar así el nivel de vida de estos”<sup>8</sup>.

***“FOURIER-FRANCOIS MARIE CHARLES FOURIER.- (1772-1837).*** La idea fundamental de Fourier consistió en la creación de unas comunidades, denominadas “falansterios”, integrados fundamentalmente por 1800 personas. Por encima de los 2000 ya degeneraría en muchedumbre, haciéndose demasiado débiles y estaría sujeta a los errores del mecanismo y a las lagunas de la atracción industrial, para lo cual se efectuarían en siete actividades industriales: 1) El Trabajo Doméstico; 2) El trabajo Agrícola; 3) El trabajo Fabril; 4) El Trabajo Comercial; 5) El trabajo de la Enseñanza; 6) El estudio y uso de las Ciencias y 7) El estudio y uso de las Bellas Artes. Esta tesis, ignorada por toda su vida de Fourier, tuvo sin embargo a su muerte muchos partidarios, en Inglaterra fue seguida por

---

<sup>8</sup> Idem. Pagina 152.

Hugh, Doherty y en los Estados Unidos por Albert Brisbane, sin dejar de contar a Víctor Prosper Considerant”<sup>9</sup>.

**“CABET. ETIENNE CABET.-(1788-1856).**- El mérito de Cabet no es tanto en su pensamiento influido por Malby y Tomas Moro, como el hecho de haber pensado en una sociedad completamente comunista, en la que la dirección de todas las actividades principales estaba en manos del Estado y en la que se respetaban plenamente la igualdad y el voto popular así como el establecimiento de planes de producción. Proponía que el Estado se encargara de la habitación barata, de la educación general y de conseguir trabajo para todos. Este pensador quiere llegar a que la nueva sociedad derive del razonamiento y de la convicción y no de la fuerza”<sup>10</sup>.

**“SISMONDI. JEAN CHARLES LEONARD SISMONDE DE SISMONDI. (1773-1824).**- El pensamiento de este no puede ubicarse dentro del socialismo puro en razón de que no era anticapitalista y tenía gran consideración por la burguesía nacional. Era partidario de un socialismo humanista y en ese sentido defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. Para Sismondi el capitalismo criticable era el que intentaba multiplicar el consumo, eliminar al artesano independiente y crear un proletariado urbano sin conocimientos técnicos y sin moralidad; se anticipó a Marx en cuanto advirtió la tendencia del capitalismo para buscar salir de sus productos sobrantes en el extranjero y de las consecuencias de esa conducta en las relaciones internacionales”<sup>11</sup>.

También resulta de mucha importancia lo que fue el Socialismo Utópico Ingles, quien mayor representante es Roberto Owen nacido en el año de 1771, en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales.

---

<sup>9</sup> Idem. Paginas 153 y 154.

<sup>10</sup> Idem. Paginas 155 y 156.

<sup>11</sup> Idem. Paginas 156 y 157.

“Roberto Owen es considerado el fundador del socialismo inglés y así también fue el que le dio mayor impulso al Cooperativismo; de su vida se destaca tres etapas, las cuales fueron decisivas y de mucha trayectoria en ésta, en primer término lo tenemos como propietario de la fabrica New Lanark, lugar donde puso en práctica sus ideas de dar un buen trato a los obreros, la segunda como fundador en los Estados Unidos de Norteamérica en la aldea comunal “Nueva Armonía” en el año de 1824 practicando en ésta un Comunismo primitivo inspirado en Fourier, y por último cuando regresa a Inglaterra que es nombrado Presidente de la “Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros” que fracasa en el mismo año en que fue nombrado; al final de su vida mantiene un socialismo tibio contrario a la acción social del Estado y partidario de una forma de cooperación consistente en una vida en común producida mediante adhesión voluntaria y no por imperativo legal”<sup>12</sup>.

Es en el Manifiesto Comunista de 1848 en donde Carlos Marx y Federico Engels exponen su opinión sobre los socialistas utópicos, para esto, pasaremos a ampliar un tanto antes de llegar al marxismo y explicar las cuestiones políticas, económicas y sociales por las cuales se vio envuelta la sociedad de ese entonces para tener una visión más clara y encontrar un justificante para este tipo de movimientos; para lo cual nos basaremos primeramente en el estudio realizado por Carlos Marx.

El primer movimiento que encontramos como base de esto se le ha denominado por la historia “El Cartismo”, siendo el país de origen Inglaterra y en la época de la Revolución Industrial, lugar y época en el que se dieron muchos acontecimientos importantes en el siglo XIX, este movimiento nace por el documento que se le llama “La Carta del Pueblo”, el cual fue redactado por un grupo de obreros de Londres con el auxilio de algunos miembros radicales del parlamento en mayo de 1838 y plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional que eran los siguientes: Derecho de sufragio para los varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento; que los miembros del parlamento se les pagara sueldo; que los Distritos Electorales fueran

---

<sup>12</sup> Idem a la anterior. Paginas 157 y158.

iguales y por último que se renovara anualmente dicho Parlamento, las personas que redactaron este documento principalmente pertenecían a la asociación obrera de Londres pero en realidad este movimiento no solo agrupo a socialistas owenianos sino todo tipo de personas así como a todas aquellas que violentaba la Ley de Beneficencia de 1834 que excluía de sus beneficios a muchas personas, pero uno de los factores mas importantes de este movimiento son las reclamaciones sociales que se marcaron líneas arriba. Este movimiento adquirió su mayor fuerza aún después de la depresión industrial que sufría Inglaterra en la década de 1830, sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente llevaron a la desunión de dos grupos rivales de este movimiento, provocando con esto un divorcio entre los cartistas de fuerza física y los cartistas de fuerza moral, unos proponían la revuelta y los otros la conquista pacífica respectivamente, esto trae como consecuencia el fracaso del movimiento y una huelga general en 1839. En 1842 se organizó una segunda petición nacional pero no tuvo logros debido a las condiciones infrahumanas de estos en un sentido económico y de dirección lo que hizo desistir como ya se dijo a los obreros y de nuevo al Cartismo; posteriormente en 1848 se intento una tercera petición nacional pero está fue contenida por las tropas del Duque de Wellington, intento último para que se convirtiera en un movimiento socialista<sup>13</sup>.

Como consecuencia de lo anterior, es decir, el movimiento cartista y las luchas de clases en Francia en 1848 y posteriores años se proclama en abril de 1870 la Comuna de París la cual dicta una serie de medidas de gran contenido social, por ejemplo se decreto la abolición del servicio militar obligatorio, se condonaron los pagos del alquiler de viviendas desde octubre de 1870 hasta abril de 1871 así también se suspendió la venta de objetos empeñados en las casas municipales de prestamos, y lo que resulta de nuestro interés es que se acordó que el sueldo máximo que podría percibir un funcionario de esta Comuna no podría exceder de una cantidad mayor recibida por un trabajador en el mejor de los puestos;

---

<sup>13</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A. México 1997. Paginas 162 y163.

se separa la iglesia del Estado y se quema la guillotina. Posteriormente se ordena abrir un registro de fábricas clausuradas por los patrones y se reabre en un plan de cooperativas para los obreros, lo que dio lugar a que se suprimiera el trabajo nocturno, las oficinas de colocación y se clausuran las casas de empeño; todo esto trajo como consecuencia que los trabajadores pensarán en la política para evitar el riesgo futuro de que con el tiempo se pudieran desconocer las ventajas ya adquiridas.

En febrero de 1848 estalla la revolución proponiéndose la participación en el poder como ya se dijo de la pequeña burguesía y con esto la gran masa trabajadora inicia su movimiento, reclamando el reconocimiento del derecho del trabajo, la organización de este y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, para esto se expiden varios decretos que determinan la contratación directa y la jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 en las Provincias, el reconocimiento el derecho a la coalición y el establecimiento del voto universal, pero los franceses olvidaron la conveniencia de compartir el poder político para garantizar los derechos ya adquiridos y trae como consecuencia que lentamente se fueran suprimiendo todos estos beneficios y es con el Código Penal con el que dan fin por el momento con ese tipo de conquistas, cuestión que posteriormente regresa con el tiempo, ya que resultaba imposible con la sociedad y en especial para los obreros el continuar con las condiciones precarias en las que se encontraban y es con el Manifiesto del Partido Comunista y la Encíclica Rerum Novarum con las cuales se empiezan a ver las mejoras para esta clase.

Los dos documentos mencionados marcan un nuevo rumbo a la actitud económica y señala desde puntos muy diversos de vista y a la vez coincidentes los pasos que habrían de poner fin a esta lucha, amenazando con destruir toda una estructura política que se formó en el siglo XIX cuya principal preocupación era el que no se viera afectado el desarrollo industrial que se adquirió y con esto verse fracturada toda una organización política y social que se ubicaba en la jerarquía de esta sociedad siendo un grupo mínimo que llevaba las riendas de varios países, en contraposición a una mayoría excesiva que se encontraba

muerta de hambre y en condiciones infrahumanas de existencia, ya que no tenían ni la mas mínima posibilidad de sobrevivir, porque en primer lugar no tenían un trabajo seguro y en consecuencia, un ingreso que pudiera satisfacer sus necesidades y así también una asistencia médica que los cubriera en caso de enfermedad o bien de algún accidente.

No se puede dejar de reconocer que los citados documentos en algunas cuestiones distan mucho uno de otro, ya que mientras uno se ocupa de ver las cosas en un aspecto social apoyado en varias teorías que fueron puestas a prueba, es decir, con ensayo y error, se aprendió de estos para probar que tan bueno o que tan malo resultaba su aplicación en una sociedad y el otro lo toman como escudo para obtener o tratar de ganar mayor campo en el ámbito político y así tener mayor poder en la sociedad, pero para esto pasaremos a señalar los aspectos mas importantes de estos documentos.

“El Manifiesto se publica a principios de 1848 y se reproduce en múltiples ediciones con prefacios de Federico Engels quien reconoce la dinámica del documento y establece la necesidad de sujetarlo a interpretaciones y cambios que no se efectuaron por mantener su valor histórico. La Encíclica fue del 15 de mayo de 1891 y como ya se dijo define la posición de la iglesia”<sup>14</sup>.

Para esto precisaremos los puntos esenciales en los que se basa Marx y tenemos lo siguiente:

1. “La base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto así como la psicología de las personas dentro de ella.
2. La dinámica del cambio histórico es el conflicto entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción.

---

<sup>14</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edición 1998. Editorial Harla México. México 1998. Pagina 63.

3. La lucha de clases entre proletariado y los trabajadores es un reflejo social, político y psicológico de los conflictos económicos objetivos.
4. La propiedad como fuente de ingresos es el criterio de clase cuyo objetivo que dentro del capitalismo las dos clases básicas son los proletarios y los trabajadores.
5. La lucha de clases es la condición normal e inevitable en la sociedad capitalista.
6. Dentro de la sociedad capitalista los trabajadores no pueden escapar a su condición de explotados y a su destino revolucionario que sería la conquista de derechos, formar sindicatos y partidos obreros, ya que son las masas útiles como escuelas de adiestramiento para una revolución pero que de ningún modo garantice el socialismo.
7. La explotación es parte integrante del capitalismo como sistema económico, aumentando así las oportunidades de la revolución.
8. La estructura de clase se polariza mas y más aumentando así las oportunidades para el fin precitado.
9. La miseria material de los trabajadores aumentará como aumentará su enajenación.
10. Los trabajadores asalariados son una clase en sí que se transformará en el proletariado en una clase para sí.
11. La oportunidad de hacer una revolución va a existir únicamente cuando las condiciones objetivas y la disposición subjetiva coincidan.
12. La función indispensable de una clase en el sistema económico conduce a su supremacía política en la sociedad en general.

13. En todas las sociedades clasistas el Estado es el instrumento coercitivo de las clases propietarias.
14. El capitalismo sufre crisis tras crisis y da lugar a que al final sé de una revolución del proletariado.
15. La sociedad postcapitalista pasara primero por una etapa de transición: La de dictadura del proletariado; ascenderá después a una fase superior en la que prevalecerá el verdadero comunismo.
16. La estructura social está determinada por fundamentos económicos, por consiguiente la historia estará determinada por los cambios en estos fundamentos”<sup>15</sup>.

Esto gira alrededor de la historia de todas las sociedades que han existido, el común denominador siempre a sido y será la lucha entre clases, hombres libres y esclavos, maestros y oficiales es decir opresores y oprimidos que mantienen su lucha, pero la peor consecuencia que ha tenido es que los hombres empuñaran armas y defendieran su condición de existencia como hombres libres e iguales que era su principal finalidad mientras que los otros su condición es la existencia del capital y del trabajo asalariado.

La Encíclica reconoce principalmente la existencia de desigualdades sociales, con esto se quiere decir que ellos tenían comprendido que la vida social para su desarrollo exige actitudes diversas y oficios diversos lo que trae como consecuencia que mueva a los hombres en una diversidad para cada uno, cabe señalar que las clases sociales no pueden ser por naturaleza enemigas unas de otras, ya que la misma sociedad se ha ordenado a la naturaleza para que se conjunten entre si y se adapten una a la otra porque sin capital no puede haber trabajo y viceversa, cuestión muy cierta que la iglesia trata de unir a los ricos y proletarios impulsándose así los unos a los otros sin perjudicar de manera alguna el

---

<sup>15</sup> De Buen Lozano, Néstor. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1997. Paginas 169,170,171,172 y 173.

capital y defender sus derechos como trabajadores; consecuentemente la Encíclica da a conocer algunas formas de regulación de las relaciones de trabajo con lo que tenemos que una excesiva duración o lo gravoso del trabajo y la idea de que el jornal es corto, dan no pocas veces a los obreros motivo para alzarse en huelga perjudicando así a los amos, a los obreros y a la misma comunidad, repercutiendo hasta el Estado, poniendo en peligro la tranquilidad pública.

“Defiende la idea del descanso y los días de fiesta como una necesidad de descansar de las obras o trabajos, no para dedicarse al ocio sino al descanso de toda operación laboriosa, es decir debe establecerse que a los obreros se les debía de dar un descanso para compensarse de las fuerzas gastadas.

Debe crearse asociaciones de socorro mutuos con múltiples seguros para la previsión de los particulares para atender las necesidades básicas del obrero, la viudez, la orfandad y en casos repentinos, las desgracias o enfermedades que sufran en sus personas.

Defiende también el derecho de asociación con posibilidad de elección al tipo de organización siempre y cuando se persiguiera el mayor aumento posible para el bienestar físico, económico y moral de sus asociados”<sup>16</sup>.

La diferencia más importante que podríamos encontrar entre los dos documentos, consiste en que señala a su punto de ver las causas del problema social en este siglo y los diversos caminos para llegar a su solución, dando así algunos datos relevantes que son tomados para las estructuras política y social de algunos países, con el propósito de disminuir las desigualdades lograr la estabilización y el orden entre las dos clases. Ahora bien no se trata de dos tesis contradictorias sino una lleva a la otra porque mientras los socialistas proclaman la abolición de la forma de propiedad dado que sólo beneficiaba a una clase que era la detentadora del poder económico, la Encíclica afirma que debe perpetuarse

---

<sup>16</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edición 1998. Editorial Harla México. México 1998. Pagina 69.

la idea de la propiedad para que esta sirva para desarrollar su propia industria, pero que sólo podría ocurrir cuando se hubiera realizado una profunda transformación a este concepto ya que sostenía la iglesia que al respeto no sólo se debería entender como lo que el hombre podría adquirir y con su trabajo incrementando los bienes para lo cual es indispensable también cambiar la idea del salario.

Por tal motivo la iglesia católica marca la conveniencia de realizar cambios substanciales en la economía a finales del siglo XIX porque estableció que el pueblo pobre carece de medios propios con que defenderse y entonces tiene que apoyarse en el patrimonio del Estado, por esto a los jornaleros que formaban parte de la clase débil se les debía de tratar con cuidado singular para que protegiera el Estado y así tenemos que una de las finalidades de toda sociedad es proveer de bienes a sus miembros como ha sido desde los tiempos de los Patricios en los que se decía “al pueblo hay que darle pan y circo” reconociendo así que es un medio para que el Estado mantenga sus riquezas y tranquilidad.

Cabe hacer notar que estos dos documentos se dieron por el grave conflicto que se dio entre la acumulación de riqueza de unos pocos y una multitud empobrecida que derivó por los aumentos recientes de la industria y los nuevos caminos de las artes, provocando así un marcado cambio entre los amos y jornaleros, este crecimiento industrial propició como ya se dijo, el enriquecimiento irracional, por lo que los obreros se vieron obligados a venderse como una verdadera mercancía o artículo de comercio, sin tener ventaja alguna de esto; presentando la Encíclica en su aspecto esencial que fue el respeto a la propiedad que los trabajadores mediante su esfuerzo irían adquiriendo, en consecuencia, debe de tomarse en cuenta que en ese tiempo la mayoría de estos carecía de la posibilidad de apropiación, de ahí la conveniencia en cambiar el sistema de propiedad para la superación económica de los trabajadores a diferencia de los socialistas que, pretenden desaparecer la propiedad privada y sustituirla por la colectiva, con esto, se empeora la condición de los obreros porque les quitaron el derecho de disponer libremente de lo que tenían y en lugar de mejorar, la demeritaron.

Como consecuencia de estos documentos se dio la libertad para el enriquecimiento sin límite de los capitalistas y la libertad para matar de hambre a los trabajadores, es decir, una sociedad más claramente dividida la clase de los privilegiados muy reducida en su círculo y la muchedumbre por indigentes y obreros sumidos en la miseria, en esta situación tan crítica surge una solución socialista cuyos postulados eran la supresión de la propiedad privada y así la propiedad debiera pasar a los Estados o Municipios para que estos a su vez conservar y dividir las riquezas por igual entre todos los ciudadanos, pero lógicamente los anarquistas se apartan de este sistema y ponen los bienes en manos de los obreros ya que no reconocían la autoridad de una Nación, opinión que participaba también de los comunistas que en contraposición se encontraban los radicales.

Todos estos hechos que integraron el antecedente para la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum* están constituidos además por las peregrinaciones de la Francia del trabajo a Roma desde 1885 y el asunto de los Caballeros del Trabajo en Estados Unidos en 1888, cuyo fin era combatir los abusos de los monopolios; la huelga de los estibadores de Londres en 1889, y la Conferencia Internacional de Berlín convocada en 1890 con el fin de iniciar una legislación obrera para lo cual el Emperador Guillermo pidió ayuda al Papa.

La segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos y a la actitud de los gobiernos que impulsados por los capitalistas se negaban a aceptar esas pretensiones. El desarrollo de Inglaterra y la competencia de Francia despertó la ambición de Alemania, Bismarck el Canciller de Hierro de Guillermo I, estructurador de la economía Alemana opuso al capitalismo liberal el intervencionismo del Estado que se empeñó en proteger a la industria con la concurrencia de productos extranjeros e intervenir para dirimir las controversias en el interior por tal motivo el 21 de junio de 1869 expide una reglamentación para cuestiones de trabajo que en su articulado determinan las condiciones que deben de regir entre patrones y trabajadores haciendo la reserva de algunas limitantes que dependían del libre acuerdo entre las partes, reservas que se referían a la protección de la salud y vida de los trabajadores y para el trabajo de mujeres

y menores, así también impone penas a patrones y trabajadores que mediante acuerdos procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios que los impuestos, sin embargo, no admite la asociación colectiva como la existencia de sindicatos; en mayo de 1875 unidos los comunistas y los Lassalleanos formulan el “programa Gotha” en el que se establece que el trabajo es fuente de toda riqueza y cultura y como tal el trabajo útil no es mas que para la sociedad y su producto integro corresponde a esto y a todos sus miembros, debiendo participar con un arreglo igual para todos y recibiendo cada uno según sus necesidades racionales.

“Como parte de la legislación Alemana para beneficio de los trabajadores el Emperador Guillermo I anuncia el 17 de noviembre de 1881 el establecimiento de las normas que dan origen al Seguro Social siendo de interés de la clase trabajadora; y como antecedente del seguro de enfermedades se crea este en 1883, el de accidentes en 1884 y el de vejez e invalidez en 1889. Fijándose en el año de 1884 la jornada máxima de trabajo de 10 horas y media y finalmente de 10 horas propuesta hecha por el Partido Republicano del movimiento socialista de Alemania y no es hasta 1886 en el Congreso Internacional celebrado en Ginebra que se acuerda como jornada máxima de 8 horas, ratificado por el Congreso Obrero de París de 1889, con todo esto, de manera somera se dan algunos de los eventos importantes en los que se ha desarrollado el derecho del trabajo y su lugar de nacimiento, y para mayor abundamiento de esto pasaremos al estudio de las Primera y Segunda Internacionales del Trabajo hasta principios de nuestro siglo en Europa.<sup>17</sup>”

El resultado de la tendencia del socialismo se constituyó como el internacionalismo proletario cuyas manifestaciones más importantes fueron la creación de la Primera y la Segunda internacional en el siglo XIX.

“Los estatutos que se produjeron en la Primera Internacional fueron redactados por Marx, presentando el texto definitivo en 3 idiomas que fueron ingles, francés y alemán cuya

---

<sup>17</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A. México 1997. Pagina 191.

aprobación la hizo el Congreso General celebrada en Ginebra el 3 de septiembre de 1866. El Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores de la fecha mencionada celebrada en Ginebra declara, que esta Asociación así como todas las sociedades o individuos y adheridos reconoce como deber de su base de conducta la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o de nacionalidad, esta sigue una línea en ascendente, incorporando cada vez mayor número de afiliados y en consecuencia celebra diversos Congresos, resultando un total de 5 Congresos en el que se ratifican los principios políticos de la Internacional frente al apoliticismo anarquista.

La Segunda Internacional es celebrada en París del 14 al 21 de julio de 1889 en la Sala Petrelle con la asistencia de 16 países, siendo la mayoría de Alemania, Bélgica e Inglaterra figurando algunos personajes importantes del movimiento obrero y del socialismo es en está donde se da una legislación efectiva y protectora de la clase trabajadora que se refleja hasta nuestros días, lugar donde se plasma por primera ocasión normas de carácter social y por ejemplo:

1. Jornada de trabajo limitada a 8 horas para los adultos.
2. Prohibición del trabajo de los niños menores de 14 y reducción de jornada a 6 horas para ambos sexos.
3. Supresión de trabajo nocturno salvo aquellas ramas que exijan su funcionamiento.
4. Prohibición del trabajo de las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten el organismo femenino.
5. Supresión de trabajo nocturno de mujeres y obreros menores de 18 años.
6. Reposo ininterrumpido de 36 horas por lo menos semanalmente.
7. Prohibición a determinadas industrias en ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores.

8. Supresión del regateo.
9. Supresión del pago en especie y cooperativas patronales.
10. Supresión de oficinas de colocación.
11. Vigilancia en talleres e industrias por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos por la mayoría de los trabajadores<sup>18</sup>.

La importancia de estos acuerdos son particularmente el origen del Artículo 123 de nuestra Constitución Federal; este Congreso de París decide celebrar una manifestación internacional el día 1º de mayo de 1889 en homenaje a los obreros de Chicago, condenados y ejecutados el mismo día pero de 1886, en la que se exigió la reducción de 8 horas de la jornada de trabajo. Esta Segunda Internacional celebra otros Congresos y tiene como ultimo el de 1900 con la asistencia de 791 delegados, en este mismo crea el Buró de la Internacional con sede en Bruselas.

La Segunda Internacional celebra en el siglo XX los Congresos de Amsterdam, en los cuales se condena el revisionismo y declara que las huelgas de masas son un medio para obtener importantes cambios y mejoras para los obreros y así mismo se rechaza al colonialismo, y como documento más preciso de esta tenemos el escrito por Lenin el cual lo titulo "La Banca Rota de la Segunda Internacional", como ya se mencionó celebra la de Bruselas de 28 de julio de 1914, con la cual se disuelve este movimiento, sin embargo, el logro hecho por estos eventos tuvo y tiene a la fecha la mayor trascendencia a nivel internacional, ya que fue el primer documento de carácter social, que podríamos llamar el parte aguas del movimiento obrero, ya que es aquí la base para partir a mayores derechos y mejorías para la clase obrera. Además de este evento se dieron otros muy importantes como es el caso del Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, los tratados de San Germán de 10 de septiembre, el de Neuilly de 17 de noviembre y el de Gran Tianon de

---

<sup>18</sup> Idem a la anterior. Paginas 182,183,185 y 186.

4 de julio de 1920, importancia que se le atribuye por ser de carácter internacional con referencia al problema social, lo que trajo como consecuencia el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo, encargada de la creación de normas reguladoras de los derechos de los trabajadores, sus principales aspectos en la materia laboral fueron las siguientes: “ No considerar al trabajo como una mercancía; El derecho de asociación igual para trabajadores que patronos; el pago de un salario; la jornada máxima de 8 horas; un descanso hebdomadario de como mínimo 24 horas; la supresión del trabajo de niños; igualdad de salario en ambos sexos y un trato equitativo en los que residan legalmente en un país y por último organizar un servicio de inspección para la aplicación de todo esto.”<sup>19</sup>

Una de las más importantes de las Legislaciones que aparecieron fue la Constitución de Weimar esta fue promulgada el 11 de agosto de 1919 por la Asamblea General de Weimar y como consecuencia de esta se dictan Leyes Laborales en las que podemos mencionar las siguientes: el Consejo de Comisarios del Pueblo que contenía un programa político social del Gobierno en el que promete la jornada de 8 horas y la asistencia de los parados es decir, huelguistas; el Reglamento sobre Convenios Colectivos, Comités de obreros y empleados y Conciliación y Arbitraje para conflictos laborales, estos últimos de 1918; la Ley de Consejos de Empresa de 1920, la Ley de mutilados de 1923; la Ley de Tribunales de trabajo de 1926 y por último la Ley de Colocación y Seguro de Paro de 1927, que se toman como antecedente nato para la Legislación en materia de trabajo y seguridad social para nuestro país que por cuestión de tiempo no se dieron en el mismo año y más adelante se detallarán.

Esta Constitución tuvo vigencia hasta la llegada de Hitler al poder y determina la creación de un derecho unitario del trabajo, reconoce la obligación de emplear su fuerza intelectual que exige el interés colectivo y así se establezcan las coaliciones para la defensa y mejoría de sus intereses como trabajadores y así también normas como ya se dijo para la

---

<sup>19</sup>De la Cueva ,Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimatercera Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1993. Paginas 30 y 31.

protección de la maternidad, prevención para vejez, invalidez y accidentes así como desempleo y con esto el proletario va a dejar su situación de desamparo para adquirir la de igualdad respaldada por una legislación, un sindicato y la concepción que a estas fechas conocemos como el Estado.

“Lenin crea la Tercera Internacional con tendencia “rojilla”, dado que él calificó a la Segunda como “amarilla” pero en realidad, surge después del nacimiento del Estado Soviético y en consecuencia es utilizado como instrumento de expansión socialista, por lo que es vinculada a la política y a la suerte de la Unión Soviética, ésta es fundada en Moscú en agosto de 1920 y es ahí donde establece su domicilio por lo que se advierte su orientación socialista; ésta tenía por objeto establecer un sólo movimiento dirigido en forma centralizada para que asumiera el control de la estrategia de la revolución mundial, sin embargo solo intentó coordinar la acción de partidos comunistas de cada país para que no fueran organismos independientes sino partes de un todo”<sup>20</sup>.

Esta última tuvo su época entre las dos guerras mundiales para el efecto de su expansión comunista pero tuvo su fin en la segunda guerra como consecuencia de la alianza de la Unión Soviética.

Todos estos sucesos sirvieron para que alrededor del mundo se empezaran a originar una serie de revueltas, que tuvieron como consecuencia la creación de la Legislación del Trabajo, pero no podemos ir más adelante sin precisar los acontecimientos que se dieron en nuestro país para que se lograra legislar sobre esta materia, por lo cual pasaremos al siguiente de nuestros apartados para detallarlos.

### **C.) ANTECEDENTES NACIONALES.**

Primeramente para ubicarnos en la historia hemos decidido que si bien en tiempos de los aztecas no había una legislación o reglamentación acerca del trabajo también lo es

---

<sup>20</sup> De Buen Lozano, Néstor. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A., México. 1997. Pagina 190 y 191.

que se dieran varias situaciones semejantes a estas según nos arroja la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana de la Secretaría de Gobernación, mismo que hemos tomado como referencia para aportar lo siguiente: en la época prehispánica la sociedad azteca todo individuo de acuerdo a la estratificación social ocupaba un lugar y así sus aptitudes para trabajar, siempre con libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera, ya que de este mismo tenía la obligación de dar un tributo que era en especie o trabajo para sostener el desarrollo de su sociedad, este trabajo era administrado por las supremas autoridades quienes ejercían el control político y económico de esta sociedad; no se puede dejar de reconocer que dentro de esta misma sociedad así como había personas dedicadas al cultivo y a las artesanías, también había esclavos que se daban por propia voluntad, castigo, entre los más conocidos, ya que tenían la obligación de servir a sus amos en las labores domésticas y trabajos pesados.

En la época colonial que fue a lo largo de tres siglos de dominación española en la Nueva España existieron diversas formas de trabajo tanto forzoso como voluntario entre los que se pueden mencionar la esclavitud, la encomienda, el repartimiento y una de las principales que sirvieron de antecedente a los sindicatos fueron los gremios, los obrajes, y los talleres artesanales; con la recopilación de la Leyes de Indias en 1680 quedó de manifiesto que todo indígena no debía ser reducido a la esclavitud aunque esta no se aplicó en su debida medida ya que se siguió practicando en proporciones considerables; en la Nueva España su mayor auge fue entre los años de 1580 y 1640 y de aquí comenzó a disminuir debido a que los indígenas prestaban su trabajo ya voluntariamente y la esclavitud por lo tanto se había depreciado lo que se fue quitando poco a poco; en los Gremios se trataba de una asociación de artesanos con un mismo oficio siendo su única finalidad la de evitar la competencia, lo que dio lugar a que se formara un monopolio de determinada actividad, bien fuera de senderos, bordadores, maestros de escuela, cordoneros y pintores entre otros; así también había oficiales de los gremios quienes tenían un salario del maestro, el cual después de un plazo señalado practicaba un examen para poder

convertirse en maestro y poder abrir su propio taller, pero la realidad, era que estos oficiales siempre estaban a las ordenes del maestro explotándolos en todos los sentidos.

Lo que se acaba de señalar en líneas anteriores nos sirve de referencia para darnos una guía de las condiciones que de ante mano se saben infrahumanas que se padecían en ese tiempo, pero para nuestra apreciación además de considerarlas poco válidas también son un tanto increíbles debido a que si bien está información está respaldada por una Institución, no se puede considerar como antecedentes del derecho del trabajo sino únicamente como historia y parte de nuestra cultura y así como lo considera el maestro y catedrático Mario de la Cueva "el derecho del trabajo empieza en este siglo por la inconformidad de toda una sociedad sufriendo y pisoteada por los económicamente fuertes y no es sino hasta la Constitución de 1917 vigente en estos días, con la que se da la primera revolución social de este siglo, por la exposición de ideas y los esfuerzos de muchos hombres por lograr lo que tenemos hoy, que conocemos como Derecho del Trabajo"<sup>21</sup>.

El decreto Constitucional de Apatzingan expedido por el Congreso de Anahuac declaró en su Artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto que formen la subsistencia pública" esto se expresó en Chilpancingo en el año de 1813 de los cuales salieron los sentimientos de la nación de Don José María Morelos y Pavón, pero la sociedad mexicana aun con esto no supo del Derecho del Trabajo sino hasta después de 1857 que fue la primera Constitución de la República Mexicana, época en la que muchos juristas la consideran como la era de la tolerancia ya que en ésta se dieron muchos discursos en los que se expusieron la explotación de los trabajadores y toda la situación que se presentaba con los hombres de trabajo de esa época.

En el año de 1870 procuraron dignificar el trabajo declarando que este no podría ser comparado con el contrato de arrendamiento porque el hombre no podía ser tratado como cosa, sin embargo, esto se continuó, lo que tuvo como consecuencia el triste incidente del

---

<sup>21</sup> Idem. Pagina 38.

año de 1906 en la que se dio un gran choque de clases, uno con los obreros mineros de Cananea al ponerse en huelga para obtener mejores salarios e igualdad de condiciones y otro el de la industria textil de Puebla los cuales los dos fueron aplastados y derrotados, los primeros por el Gobernador de Sonora con ayuda de tropas estadounidenses y otra el propio General Díaz al estar de arbitro en el conflicto, última gran oportunidad que tuvo el Gobierno para preparar y presentar una legislación de la materia y evitar grandes enfrentamientos, sin embargo, este dio el triunfo a los empresarios y la única mejoría que se presentó fue la prohibición de trabajo a los menores de 7 años.

Ahora bien, el Maestro Mario De la Cueva en su libro El Nuevo Derecho del Trabajo en su pagina 42 no relata que en el año de 1906, Don Ricardo Flores Magón publicó un Manifiesto en el que se vislumbraba una mejoría para el derecho del trabajo estableciendo que era necesario crear las bases generales para una legislación humana del trabajo y dentro de las cuales estaban la de poner en las empresas más trabajadores nacionales que extranjeros; igualdad en el salario de estos; prohibir el trabajo de menores de 14 años; fijar una jornada máxima de 8 horas, descanso hebdomadario, fijar salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo, pago en efectivo, prohibir descuentos y multas, de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguridad e higiene en talleres y fabricas entre otras, peticiones que encontraron su ruta al surgir el Artículo 123 de nuestra Constitución, que será tratada en nuestro apartado inmediato; en la última década del General Díaz se vieron algunos progresos como la Ley de Don José Vicente Villada, en la que se declaro que en los riesgos de trabajo el patrón debía de prestar la atención médica y pagar a la víctima su salario hasta por 3 meses y así también la que promulgó el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, en la que se definió el accidente de trabajo y fijo indemnizaciones para los casos de incapacidad permanente total.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, siendo una población campesina que conducía una servidumbre de miseria como tratadas peor que bestias y que

únicamente podría mantenerse por la dictadura política que se presentaba en la época, por otra parte, la clase media se ahogaba frente a la burocracia o mejor dicho a las clases privilegiadas que se cerraban ante todas aquellas que no pertenecían a está dando como consecuencia que la sociedad despertara y se originara una revolución liberal para dar paso a una revolución social que va a ser la primera en este siglo.

Como resumen a lo que se plantea en este apartado podemos marcar como eventos importantes que de alguna manera sirvieron para la creación y el desarrollo del Derecho del Trabajo, tenemos “Los Sentimientos de la Nación” de Don José María Morelos y Pavón, que por no tener aplicación no rebasaron los límites de la sana intención al aplicarse los ordenamientos españoles;” la Constitución de 1917, que es el origen del derecho de clase que surgió como anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida que era el objetivo principal de la revolución de 1910; discurso de Don Venustiano Carranza en 1913 en el que manifiesta que “Hay que restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional”. Así también se promulgaron otros ordenamientos con antelación a la Constitución de 1917 por algunas autoridades de los Estados, que fueron los siguientes: en agosto de 1914 el Estado de Aguas Calientes expidió un decreto por medio del cual se redujo la jornada a nueve horas, descanso semanal y prohibir la reducción de salarios; en septiembre de 1915 en San Luis Potosí se dicto un decreto fijando los salarios mínimos; en el mismo año el Estado de Tabasco establece por decreto salarios mínimos y jornada máxima de ocho horas; en Jalisco, Manuel M: Dieguez expide un decreto con las mismas prestaciones que el anterior y agrega vacaciones; en octubre de 1915, Aguirre Berlanga expide un decreto de jornada de nueve horas, prohibición de trabajo de menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgos profesionales y creación de juntas de conciliación y arbitraje”<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Bailón Valdovinos, Rosalio. Legislación Laboral. Primera Edición. Editorial Limusa S. A. De C. V. México 1990. Paginas 22,23,24 y 25.

## **D) APARTADOS CONSTITUCIONALES.**

Iniciaremos el siguiente apartado comentando las situaciones de hecho que dieron origen a la primera Constitución de carácter social que hubo en América Latina, que es nuestra propia Carta Magna, como se dice, la primera de este tipo que consagro las garantías de seguridad social, y normas de trabajo con este rango, y por otra parte, sirvió como base para que se hicieran las legislaciones reglamentarias de esta materia como lo son la Ley Federal del Trabajo en primer lugar en el año de 1931 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado posteriormente, en el año de 1963; así las cosas pasaremos a relatar en forma somera lo sucedido a través de la historia para encontrarnos con lo que actualmente conocemos como las formas de terminar las relaciones de trabajo entre los titulares de una Dependencia y sus trabajadores.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis con el que desconoce el régimen Porfirista, convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección, y expresando el problema agrario y a la transformación política en social, como complemento el Plan de Guadalupe condensa los propósitos por el restablecimiento de la Constitución violada, pero esto sólo es el antecedente para que se diera la "Declaración de los Derechos Sociales", apareciendo así la Constitución de 1917, que fuera la primera constitución de carácter social en América Latina, como ya se menciona, para lo cual pasaremos a dar una breve narración de las discusiones hechas para la integración del artículo 123 nuestra Constitución actual.

La propuesta de redacción correspondiente al artículo quinto de nuestra Constitución presentada por Venustiano Carranza, no satisfizo a la audiencia componente radical mayoritaria de aquella sala o por lo menos de una avanzada perspectiva social, lo que motivo por tanto una moción suspensiva de algunos diputados, pero los generales Heriberto Jara y Cándido Aguilar así como Victoriano E. Góngora presentaron algunas alternativas.

“La primera comisión de constitución modificó la redacción Carrancista introduciendo ligeras enmiendas y algunas adiciones que recogía la libertad de trabajo, limitaba la jornada laboral y se incluía un día de descanso forzosos y la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños. De hecho se desprendía algunos elementos introducidos por los diputados Jara, Aguilar y Góngora, la igualdad del salario, indemnizaciones por riesgos profesionales y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo fue reservado por la comisión hasta el momento de discutir las facultades del Congreso, esta propuesta fue sometida al Pleno del constituyente y se debatió con gran pasión por aquellos desposeídos en el mes de diciembre de 1916, dando lugar a acaloradas discusiones y debates de ideales en las que se manifestaron cantidad de ideas, pero no fue sino hasta el 23 de enero de 1917 día de la presentación del dictamen en el que Héctor Victoria pidió la dispensa del trámite reglamentario consistente en que la discusión se llevara a cabo dos días después, entonces fue aceptada; solo el punto relativo a la asimilación de los empleos de los establecimientos fabriles militares al Ejército Nacional, provoco uno de los debates más acérrimos. Tiene una explicación; en la conciencia de los radicales flotaba la brutal medida del primer jefe cuando el primero de agosto de 1916 decretó la pena de muerte en contra de los empleados de la industria eléctrica. El 23 de enero siguiente se cerro la histórica discusión, por unanimidad absoluta, votaron por la afirmativa 163 constituyentes cabe hacer notar que la comisión que se armaría para él capitulo del trabajo obrero quedo en un verdadero abanico ideológico en los que encontramos a Masías, Rouaix, José Inocente Lugo, que no era diputado sino titular de la dirección de trabajo de la Secretaría de Fomento, Mújica, De los Ríos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar y habría un texto definitivo y un legado profundamente revolucionario,”<sup>23</sup> como lo es el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

---

<sup>23</sup> Serie de Textos Jurídicos. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Varios Autores. Edición Unica. Editada por el Departamento del Distrito Federal y la Universidad Autónoma de México. México 1990. Paginas 544, 545 y 550.

Art. 123

TITULO SEXTO  
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 123. TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERAN LA CREACION DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO, CONFORME A LA LEY.

EL CONGRESO DE LA UNION, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, DEBERA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS CUALES REGIRAN:

A. ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS, ARTESANOS, DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO:

I. LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE OCHO HORAS;

II. LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERA DE SIETE HORAS. QUEDAN PROHIBIDAS: LAS LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y TODO OTRO TRABAJO DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS;

III. QUEDA PROHIBIDA LA UTILIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS. LOS MAYORES DE ESTA EDAD Y MENORES DE DIECISEIS TENDRAN COMO JORNADA MAXIMA LA DE SEIS HORAS;

IV. POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO DEBERA DISFRUTAR EL OPERARIO DE UN DIA DE DESCANSO, CUANDO MENOS;

V. LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO DE LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS;

VI. LOS SALARIOS MINIMOS QUE DEBERAN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERAN GENERALES O PROFESIONALES. LOS PRIMEROS REGIRAN EN LAS AREAS GEOGRAFICAS QUE SE DETERMINEN; LOS SEGUNDOS SE APLICARAN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES.

LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES DEBERAN SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS. LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES SE FIJARAN CONSIDERANDO, ADEMAS, LAS CONDICIONES DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

LOS SALARIOS MINIMOS SE FIJARAN POR UNA COMISION NACIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO, LA QUE PODRA AUXILIARSE DE LAS COMISIONES ESPECIALES DE CARACTER CONSULTIVO QUE CONSIDERE INDISPENSABLES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

VII. PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD.

VIII. EL SALARIO MINIMO QUEDARA EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACION O DESCUENTO;

IX. LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, REGULADA DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES NORMAS:

A) UNA COMISION NACIONAL, INTEGRADA CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONOS Y DEL GOBIERNO, FIJARA EL PORCENTAJE DE UTILIDADES QUE DEBA REPARTIRSE ENTRE LOS TRABAJADORES.

B) LA COMISION NACIONAL PRACTICARA LAS INVESTIGACIONES Y REALIZARA LOS ESTUDIOS NECESARIOS Y APROPIADOS PARA CONOCER LAS CONDICIONES GENERALES DE LA ECONOMIA NACIONAL. TENDRA ASIMISMO EN CONSIDERACION LA NECESIDAD DE FOMENTAR EL DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAIS, EL INTERES RAZONABLE QUE DEBE PERCIBIR EL CAPITAL Y LA NECESIDAD DE REINVERSION DE CAPITALES.

C) LA MISMA COMISION PODRA REVISAR EL PORCENTAJE FIJADO CUANDO EXISTAN NUEVOS ESTUDIOS E INVESTIGACIONES QUE LOS JUSTIFIQUEN.

D) LA LEY PODRA EXCEPTUAR DE LA OBLIGACION DE REPARTIR UTILIDADES A LAS EMPRESAS DE NUEVA CREACION DURANTE UN NUMERO DETERMINADO Y LIMITADO DE AÑOS, A LOS TRABAJOS DE EXPLORACION Y A OTRAS ACTIVIDADES CUANDO LO JUSTIFIQUE SU NATURALEZA Y CONDICIONES PARTICULARES.

E) PARA DETERMINAR EL MONTO DE UTILIDADES DE CADA EMPRESA SE TOMARA COMO BASE LA RENTA GRAVABLE DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. LOS TRABAJADORES PODRAN FORMULAR, ANTE LA OFICINA CORRESPONDIENTE DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, LAS OBJECIONES QUE JUZGUEN CONVENIENTES, AJUSTÁNDOSE AL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINE LA LEY.

F) EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES NO IMPLICA LA FACULTAD DE INTERVENIR EN LA DIRECCION O ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS;

X. EL SALARIO DEBERA PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCIAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR LA MONEDA;

XI. CUANDO, POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS, DEBAN AUMENTARSE LAS HORAS DE JORNADA, SE ABONARA COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE UN CIENTO POR CIENTO MAS DE LO FIJADO PARA LAS HORAS NORMALES. EN NINGUN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS, NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS. LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS NO SERAN ADMITIDOS EN ESTA CLASE DE TRABAJOS;

XII. TODA EMPRESA AGRICOLA, INDUSTRIAL, MINERA O DE CUALQUIER OTRA CLASE DE TRABAJO, ESTARA OBLIGADA, SEGUN LO DETERMINEN LAS LEYES REGLAMENTARIAS, A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS. ESTA OBLIGACION SE CUMPLIRA MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPOSITOS EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ESTOS CREDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD TALES HABITACIONES.

LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SUS SERVIDORES SERAN RESUELTOS POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL; LOS QUE SE SUSCITEN ENTRE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y SUS EMPLEADOS SERAN RESUELTOS POR ESTA ULTIMA.

LAS NEGOCIACIONES A QUE SE REFIERE EL PARRAFO 1. DE ESTA FRACCION, SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES, ESTAN OBLIGADAS A ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERIA Y DEMAS SERVICIOS NECESARIOS A LA COMUNIDAD. ADEMAS, EN ESTOS MISMOS CENTROS DE TRABAJO, CUANDO SU POBLACION EXCEDA DE DOSCIENTOS HABITANTES, DEBERA RESERVARSE UN ESPACIO DE TERRENO, QUE NO SERA MENOR DE CINCO MIL METROS CUADRADOS, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MERCADOS PUBLICOS, INSTALACION DE EDIFICIOS DESTINADOS A LOS SERVICIOS MUNICIPALES Y CENTROS RECREATIVOS. QUEDA PROHIBIDO EN TODO CENTRO DE TRABAJO EL ESTABLECIMIENTO DE EXPENDIOS DE BEBIDAS EMBRIAGANTES Y DE CASAS DE JUEGOS DE AZAR;

XIII. LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, ESTARAN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO. LA LEY REGLAMENTARIA DETERMINARA LOS SISTEMAS, METODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS PATRONES DEBERAN CUMPLIR CON DICHA OBLIGACION;

XIV. LOS EMPRESARIOS SERAN RESPONSABLES DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES, SUFRIDAS CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESION O TRABAJO QUE EJECUTEN; POR LO TANTO, LOS PATRONOS DEBERAN PAGAR LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE, SEGUN QUE HAYA TRAIDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O SIMPLE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, DE ACUERDO CON LO QUE LAS LEYES DETERMINEN. ESTA RESPONSABILIDAD SUBSISTIRA AUN EN EL CASO DE QUE EL PATRONO CONTRATE EL TRABAJO POR UN INTERMEDIARIO;

XV. EL PATRON ESTARA OBLIGADO A OBSERVAR, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE SU NEGOCIACION, LOS PRECEPTOS LEGALES SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DE SU ESTABLECIMIENTO, Y A ADOPTAR LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA PREVENIR ACCIDENTES EN EL USO DE LAS MAQUINAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO, ASI COMO A ORGANIZAR DE TAL MANERA ESTE, QUE RESULTE LA MAYOR GARANTIA PARA LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES, Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCION, CUANDO SE TRATE DE MUJERES EMBARAZADAS. LAS LEYES CONTENDRAN, AL EFECTO, LAS SANCIONES PROCEDENTES EN CADA CASO;

XVI. TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRAN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETCETERA;

XVII. LAS LEYES RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS LAS HUELGAS Y LOS PAROS;

XVIII. LAS HUELGAS SERAN LICITAS CUANDO TENGAN POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL. EN LOS SERVICIOS PUBLICOS SERA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DAR AVISO CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION, A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUSPENSION DEL TRABAJO. LAS HUELGAS SERAN CONSIDERADAS COMO ILICITAS UNICAMENTE CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERE ACTOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDADES, O EN CASO DE GUERRA, CUANDO AQUELLOS PERTENEZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS QUE DEPENDAN DEL GOBIERNO;

XIX. LOS PAROS SERAN LICITOS UNICAMENTE CUANDO EL EXCESO DE PRODUCCION HAGA NECESARIO SUSPENDER EL TRABAJO PARA MANTENER LOS PRECIOS EN UN LIMITE COSTEABLE, PREVIA APROBACION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE;

XX. LAS DIFERENCIAS O LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARAN A LA DECISION DE UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FORMADA

POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, Y UNO DEL GOBIERNO;

XXI. SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARA OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL CONFLICTO. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE. SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS TRABAJADORES, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO;

XXII. EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIIDAD DEL PATRONO O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL;

XXIII. LOS CREDITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR SALARIO O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ULTIMO AÑO, Y POR INDEMNIZACIONES, TENDRAN PREFERENCIA SOBRE CUALQUIERA OTROS EN LOS CASOS DE CONCURSO O DE QUIEBRA;

XXIV. DE LAS DEUDAS CONTRAIDAS POR LOS TRABAJADORES A FAVOR DE SUS PATRONOS, DE SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DEPENDIENTES, SOLO SERA RESPONSABLE EL MISMO TRABAJADOR, Y EN NINGUN CASO Y POR NINGUN MOTIVO SE PODRA EXIGIR A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, NI SERAN EXIGIBLES DICHAS DEUDAS POR LA CANTIDAD EXCEDENTE DEL SUELDO DEL TRABAJADOR EN UN MES;

XXV. EL SERVICIO PARA LA COLOCACION DE LOS TRABAJADORES SERA GRATUITO PARA ESTOS, YA SE EFECTUE POR OFICINAS MUNICIPALES, BOLSAS DE TRABAJO O POR CUALQUIERA OTRA INSTITUCION OFICIAL O PARTICULAR. EN LA PRESTACION DE ESTE SERVICIO SE TOMARA EN CUENTA LA DEMANDA DE TRABAJO, Y, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRAN PRIORIDAD QUIENES REPRESENTEN LA UNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA;

XXVI. TODO CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE UN MEXICANO Y UN EMPRESARIO EXTRANJERO DEBERA SER LEGALIZADO POR LA AUTORIDAD MUNICIPAL COMPETENTE Y VISADO POR EL CONSUL DE LA NACION A DONDE EL TRABAJADOR TENGA QUE IR, EN EL CONCEPTO DE QUE, ADEMAS DE CLAUSULAS ORDINARIAS, SE ESPECIFICARA CIARAMENTE QUE LOS GASTOS DE REPATRIACION QUEDAN A CARGO DEL EMPRESARIO CONTRATANTE;

XXVII. SERAN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARAN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO:

A) LAS QUE ESTIPULEN UNA JORNADA INHUMANA, POR LO NOTORIAMENTE EXCESIVA, DADA LA INDOLE DEL TRABAJO.

B) LAS QUE FIJEN UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR A JUICIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

C) LAS QUE ESTIPULEN UN PLAZO MAYOR DE UNA SEMANA PARA LA PERCEPCION DEL JORNAL.

D) LAS QUE SEÑALEN UN LUGAR DE RECREO, FONDA, CAFE, TABERNA, CANTINA O TIENDA PARA EFECTUAR EL PAGO DEL SALARIO, CUANDO NO SE TRATE DE EMPLEADOS EN ESOS ESTABLECIMIENTOS.

E) LAS QUE ENTRAÑEN OBLIGACION DIRECTA O INDIRECTA DE ADQUIRIR LOS ARTICULOS DE CONSUMO EN TIENDAS O LUGARES DETERMINADOS.

F) LAS QUE PERMITAN RETENER EL SALARIO EN CONCEPTO DE MULTA.

G) LAS QUE CONSTITUYAN RENUNCIA HECHA POR EL OBRERO DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE TENGA DERECHO POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, PERJUICIOS OCASIONADOS POR EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO O POR DESPEDIRSELE DE LA OBRA.

H) TODAS LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE ALGUN DERECHO CONSAGRADO A FAVOR DEL OBRERO EN LAS LEYES DE PROTECCION Y AUXILIO A LOS TRABAJADORES;

XXVIII. LAS LEYES DETERMINARAN LOS BIENES QUE CONSTITUYAN EL PATRIMONIO DE LA FAMILIA, BIENES QUE SERAN INALIENABLES, NO PODRAN SUJETARSE A GRAVAMENES REALES NI EMBARGO, Y SERAN TRANSMISIBLES A TITULO DE HERENCIA CON SIMPLIFICACION DE LAS FORMALIDADES DE LOS JUICIOS SUCESORIOS;

XXIX. ES DE UTILIDAD PUBLICA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y ELLA COMPRENDERA SEGUROS DE INVALIDEZ, DE VEJEZ, DE VIDA, DE CESACION INVOLUNTARIA DEL TRABAJO, DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES, DE SERVICIOS DE GUARDERIA Y CUALQUIER OTRO ENCAMINADO A LA PROTECCION Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, CAMPESINOS NO ASALARIADOS Y OTROS SECTORES SOCIALES Y SUS FAMILIARES;

XXX. ASIMISMO, SERAN CONSIDERADAS DE UTILIDAD SOCIAL, LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA LA CONSTRUCCION DE CASAS BARATAS E HIGIENICAS, DESTINADAS A SER ADQUIRIDAS EN PROPIEDAD POR LOS TRABAJADORES EN PLAZOS DETERMINADOS, Y

XXXI. LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO CORRESPONDE A LAS AUTORIDADES DE LOS ESTADOS, EN SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES, PERO ES DE LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES EN LOS ASUNTOS RELATIVOS A:

A) RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIO:

1. TEXTIL;
2. ELECTRICA;
3. CINEMATOGRAFICA;
4. HULERA;
5. AZUCARERA;
6. MINERA;
7. METALURGICA Y SIDERURGICA, ABARCANDO LA EXPLOTACION DE LOS MINERALES BASICOS, EL BENEFICIO Y LA FUNDICION DE LOS MISMOS, ASI COMO LA OBTENCION DE HIERRO METALICO Y ACERO A TODAS SUS FORMAS Y LIGAS Y LOS PRODUCTOS LAMINADOS DE LOS MISMOS;
8. DE HIDROCARBUROS;
9. PETROQUIMICA;
10. CEMENTERA;
11. CALERA;
12. AUTOMOTRIZ, INCLUYENDO AUTOPARTES MECANICAS O ELECTRICAS;
13. QUIMICA, INCLUYENDO LA QUIMICA FARMACEUTICA Y MEDICAMENTOS;
14. DE CELULOSA Y PAPEL;
15. DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;

16. PRODUCTORA DE ALIMENTOS, ABARCANDO EXCLUSIVAMENTE LA FABRICACION DE LOS QUE SEAN EMPACADOS, ENLATADOS O ENVASADOS, O QUE SE DESTINEN A ELLO;
17. ELABORADORA DE BEBIDAS QUE SEAN ENVASADAS O ENLATADAS O QUE SE DESTINEN A ELLO;
18. FERROCARRILERA;
19. MADERERA BASICA, QUE COMPRENDE LA PRODUCCION DE ASERRADERO Y LA FABRICACION DE TRIPLAY O AGLUTINADOS DE MADERA;
20. VIDRIERA, EXCLUSIVAMENTE POR LO QUE TOCA A LA FABRICACION DE VIDRIO PLANO, LISO O LABRADO, O DE ENVASES DE VIDRIO;
21. TABACALERA, QUE COMPRENDE EL BENEFICIO O FABRICACION DE PRODUCTOS DE TABACO, Y
22. SERVICIOS DE BANCA Y CREDITO.

B) EMPRESAS:

1. AQUELLAS QUE SEAN ADMINISTRADAS EN FORMA DIRECTA O DESCENTRALIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL;
2. AQUELLAS QUE ACTUEN EN VIRTUD DE UN CONTRATO O CONCESION FEDERAL Y LAS INDUSTRIAS QUE LES SEAN CONEXAS, Y
3. AQUELLAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES O QUE SE ENCUENTREN BAJO JURISDICCION FEDERAL, EN LAS AGUAS TERRITORIALES O EN LAS COMPRENDIDAS EN LA ZONA ECONOMICA EXCLUSIVA DE LA NACION. TAMBIEN SERA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, LA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO EN LOS ASUNTOS RELATIVOS A CONFLICTOS QUE AFECTEN A DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; CONTRATOS COLECTIVOS QUE HAYAN SIDO DECLARADOS OBLIGATORIOS EN MAS DE UNA ENTIDAD FEDERATIVA; OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA EDUCATIVA, EN LOS TERMINOS DE LEY; Y RESPECTO A LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES, ASI COMO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LO CUAL LAS AUTORIDADES FEDERALES CONTARAN CON EL AUXILIO DE LAS ESTATALES, CUANDO SE TRATE DE RAMAS O ACTIVIDADES DE JURISDICCION LOCAL, EN LOS TERMINOS DE LA LEY REGLAMENTARIA CORRESPONDIENTE.

B. ENTRE LOS PODERES DE LA UNION, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES:

- I. LA JORNADA DIARIA MAXIMA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA SERA DE OCHO Y SIETE HORAS, RESPECTIVAMENTE. LAS QUE EXCEDAN SERAN EXTRAORDINARIAS Y SE PAGARAN CON UN CIENTO POR CIENTO MAS DE LA REMUNERACION FIJADA PARA EL SERVICIO ORDINARIO. EN NINGUN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI TRES VECES CONSECUTIVAS;
- II. POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO, DISFRUTARA EL TRABAJADOR DE UN DIA DE DESCANSO, CUANDO MENOS, CON GOCE DE SALARIO INTEGRO;
- III. LOS TRABAJADORES GOZARAN DE VACACIONES, QUE NUNCA SERAN MENORES DE VEINTE DIAS AL AÑO;
- IV. LOS SALARIOS SERAN FIJADOS EN LOS PRESUPUESTOS RESPECTIVOS, SIN QUE SU CUANTIA PUEDA SER DISMINUIDA DURANTE LA VIGENCIA DE ESTOS. EN NINGUN CASO LOS SALARIOS PODRAN SER INFERIORES AL MINIMO PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL EN EL DISTRITO FEDERAL Y EN LAS ENTIDADES DE LA REPUBLICA;
- V. A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERA SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO;

- VI. SOLO PODRAN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS, DEDUCCIONES O EMBARGOS AL SALARIO EN LOS CASOS PREVISTOS EN LAS LEYES;
- VII. LA DESIGNACION DEL PERSONAL SE HARA MEDIANTE SISTEMAS QUE PERMITAN APRECIAR LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE LOS ASPIRANTES. EL ESTADO ORGANIZARA ESCUELAS DE ADMINISTRACION PUBLICA;
- VIII. LOS TRABAJADORES GOZARAN DE DERECHOS DE ESCALAFON A FIN DE QUE LOS ASCENSOS SE OTORGUEN EN FUNCION DE LOS CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y ANTIGUEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRA PRIORIDAD QUIEN REPRESENTA LA UNICA FUENTE DE INGRESO EN SU FAMILIA;
- IX. LOS TRABAJADORES SOLO PODRAN SER SUSPENDIDOS O CESADOS POR CAUSA JUSTIFICADA, EN LOS TERMINOS QUE FIJE LA LEY. EN CASO DE SEPARACION INJUSTIFICADA TENDRAN DERECHO A OPTAR POR LA REINSTALACION DE SU TRABAJO O POR LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE, PREVIO EL PROCEDIMIENTO LEGAL. EN LOS CASOS DE SUPRESION DE PLAZAS, LOS TRABAJADORES AFECTADOS TENDRAN DERECHO A QUE SE LES OTORQUE OTRA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA O A LA INDEMNIZACION DE LEY;
- X. LOS TRABAJADORES TENDRAN EL DERECHO DE ASOCIARSE PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES. PODRAN, ASIMISMO, HACER USO DEL DERECHO DE HUELGA PREVIO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS QUE DETERMINE LA LEY, RESPECTO DE UNA O VARIAS DEPENDENCIAS DE LOS PODERES PUBLICOS, CUANDO SE VIOLAN DE MANERA GENERAL Y SISTEMATICA LOS DERECHOS QUE ESTE ARTICULO LES CONSAGRA;
- XI. LA SEGURIDAD SOCIAL SE ORGANIZARA CONFORME A LAS SIGUIENTES BASES MINIMAS:
- A) CUBRIRA LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD; Y LA JUBILACION, LA INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE.
- B) EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD, SE CONSERVARA EL DERECHO AL TRABAJO POR EL TIEMPO QUE DETERMINE LA LEY.
- C) LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN MES DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y DE OTROS DOS DESPUES DEL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO DE LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS. ADEMAS, DISFRUTARAN DE ASISTENCIA MEDICA Y OBSTETRICA, DE MEDICINAS, DE AYUDAS PARA LA LACTANCIA Y DEL SERVICIO DE GUARDERIAS INFANTILES.
- D) LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A ASISTENCIA MEDICA Y MEDICINAS, EN LOS CASOS Y EN LA PROPORCION QUE DETERMINE LA LEY.
- E) SE ESTABLECERAN CENTROS PARA VACACIONES Y PARA RECUPERACION, ASI COMO TIENDAS ECONOMICAS PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES.
- F) SE PROPORCIONARAN A LOS TRABAJADORES HABITACIONES BARATAS, EN ARRENDAMIENTO O VENTA, CONFORME A LOS PROGRAMAS PREVIAMENTE APROBADOS. ADEMAS, EL ESTADO MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE HAGA, ESTABLECERA UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPOSITOS EN FAVOR

DE DICHOS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ESTOS CREDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS, O BIEN PARA CONSTRUIRLAS, REPARARLAS, MEJORARLAS O PAGAR PASIVOS ADQUIRIDOS POR ESTOS CONCEPTOS. LAS APORTACIONES QUE SE HAGAN A DICHO FONDO SERAN ENTERADAS AL ORGANISMO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, REGULÁNDOSE EN SU LEY EN LAS QUE CORRESPONDA, LA FORMA Y EL PROCEDIMIENTO CONFORME A LOS CUALES SE ADMINISTRARA EL CITADO FONDO Y SE OTORGARAN Y ADJUDICARAN LOS CREDITOS RESPECTIVOS:

- XII. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES, COLECTIVOS O INTERSINDICALES SERAN SOMETIDOS A UN TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INTEGRADO SEGUN LO PREVENIDO EN LA LEY REGLAMENTARIA. LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SUS SERVIDORES SERAN RESUELTOS POR EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION;
- XIII. LOS MILITARES, MARINOS Y MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PUBLICA, ASI COMO EL PERSONAL DE SERVICIO EXTERIOR, SE REGISTRAN POR SUS PROPIAS LEYES. EL ESTADO PROPORCIONARA A LOS MIEMBROS EN EL ACTIVO DEL EJERCITO, FUERZA AEREA Y ARMADA, LAS PRESTACIONES A QUE SE REFIERE EL INCISO
- F) DE LA FRACCION XI DE ESTE APARTADO, EN TERMINOS SIMILARES Y A TRAVES DEL ORGANISMO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LOS COMPONENTES DE DICHAS INSTITUCIONES; Y
- XIII BIS. EL BANCO CENTRAL Y LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL QUE FORMEN PARTE DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO REGISTRAN SUS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES POR LO DISPUESTO EN EL PRESENTE APARTADO.
- XIV. LA LEY DETERMINARA LOS CARGOS QUE SERAN CONSIDERADOS DE CONFIANZA. LAS PERSONAS QUE LOS DESEMPEÑEN DISFRUTARAN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCION AL SALARIO Y GOZARAN DE LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

No obstante que el contenido del articulo precitado es importante. queremos hacer notar que en el mismo quedaron plasmados los principales puntos de la relación de trabajo. Así pues, la ley reglamentaria del articulo en comento se materializa en el año de 1931, la Ley Federal del Trabajo y que actualmente se encuentra vigente. dándose la pauta en esta misma para que se mejoren las condiciones para los trabajadores.

Tras un largo periodo de indecisión gubernamental para precisar la manera de regular las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores. apoyándose mientras tanto en un estatuto, que mas adelante precisaremos. sin fundamento constitucional, el cinco de diciembre de 1960 se publica la adición de un apartado "B" al articulo 123 de la Carta

Magna, ya que hubo la necesidad de elevar a rango constitucional lo relativo a los prestadores de servicio de este tipo y es con la quinta reforma a esta Constitución en la que se incorpora el apartado relativo al los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, dando como resultado su Ley reglamentaria, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en materia de Seguridad Social, la Ley del Instituto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley ISSSTE), que preciso las modalidades de este servicio; en estas se recogieron elementos de la legislación burocrática Cardenista que debemos reconocer sin ignorar o menospreciar las particularidades que reviste la prestación de los servicios públicos; en esta materia no ha resultado fácil hasta estas fechas compatibilizar las prioridades públicas con las prioridades sociales que deben tener los derechos laborales, sobre todo en el ámbito colectivo que por ejemplo en este tipo de prestadores de servicio es imposible que se les acepte un contrato colectivo ya que no pueden firmarse; actualmente se formulan condiciones generales de trabajo oyendo simplemente la opinión de los trabajadores pero que difícilmente pueden incorporar sus demandas o sugerencias. Ahora pasaremos a dar las bases del origen de nuestro trabajo de investigación, el Derecho Laboral Burocrático.

## CAPITULO 2

### DERECHO LABORAL BUROCRATICO.

#### A) DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Para iniciar el presente capítulo, consideramos pertinente precisar la definición de Trabajo Burocrático, para así poder entender la rama del Derecho que se analiza en este trabajo de investigación, motivo por el cual citaremos el concepto que sobre la materia proporciona el Maestro Miguel Acosta Romero, en el Segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático, efectuado en la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que se establece que: “El Derecho Burocrático es una rama del Derecho Laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surja”.<sup>24</sup>

Por otra parte es conveniente también precisar el concepto de Derecho Burocrático que cita el Profesor Rafael I. Martínez Morales y que a continuación se transcribe: “rama del derecho que estudia (o regula) la relación laboral entre el Estado y los Servidores Públicos, derivada ésta de la capacidad de acción denominada función pública”.<sup>25</sup>

En virtud de lo anterior, cabe destacar en primer lugar, que la ciencia del derecho, siempre se ha caracterizado por clasificar los hechos sociales que guardan relación con la misma, tal es el caso de la relación laboral existente entre el Estado y sus trabajadores, la cual ha provocado discusiones para definir su ubicación dentro de las distintas ramas del derecho. Sobre el particular podemos afirmar que existen tres grandes corrientes que ubican al Derecho

---

<sup>24</sup> Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Primera Edición. Porrúa S. A. México 1995. Pagina 21. Salido de la Facultad de Derecho en el Congreso de Derecho Burocrático del dos al cinco de septiembre de 1986 en la UNAM.

<sup>25</sup> Martínez Morales, Rafael I. Diccionario Jurídico Volumen 5. Derecho Burocrático. Oxford University Press Harla México. 1997. Pagina 30.

del Trabajo Burocrático como parte integrante del derecho laboral, otros autores lo ubican como parte del Derecho Administrativo y por último, quienes lo consideran como una rama autónoma, que a continuación se analiza.

#### - **TEORIA ADMINISTRATIVA.**

Autores como el Maestro Andrés Serra Rojas y el Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado así como Miguel Acosta Romero consideran las relaciones entre el Estado y sus trabajadores como parte del Derecho Administrativo, posición que tiene su origen en el hecho de que la misma surge con motivo de un acto puramente administrativo, como es el nombramiento, que es documento por virtud del cual se perfecciona la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, el cual consta de una expresión unilateral de la voluntad soberana del Estado, mismo que debe contener nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio, los servicios que deben prestarse, determinándose con la mayor precisión, el carácter de este, duración de la jornada, el sueldo y prestaciones que va a recibir y por último el lugar en el que prestara sus servicios; que persigue el objeto de asignar una función pública a la persona que considera idónea para su desempeño, ya que resulta evidente que los órganos que conforman el Estado, no podrían actuar por sí mismos para dar cumplimiento a las tareas que tienen asignadas, por tanto, su existencia sólo puede ser posible mediante la actividad del ser humano, que ejecuta la voluntad del Estado en su ámbito de competencia, conforme a las atribuciones que la Ley le confiere.

Por otro lado y derivado de la naturaleza de la función pública, cabe destacar que la relación entre el Estado y sus empleados, tiene diversas modalidades que lo distinguen de los trabajadores en general, por ejemplo la forma de iniciar la misma se realiza mediante un nombramiento ya descrito líneas arriba, y no derivado de un contrato de trabajo; la determinación del sueldo o salario, se fija por medio de una disposición administrativa, consistente en el Decreto de el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio Fiscal correspondiente y no por una negociación entre el patrón y el trabajador; así como las

condiciones generales de trabajo que expide el Titular de una dependencia, no se efectúa por la vía de la revisión o establecimiento de un contrato colectivo de trabajo, a diferencia de lo que establece el apartado A del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo.

De las diferencias anteriormente citadas, podemos observar y destacar que la relación Estado-Servidor Público, contienen aspectos meramente administrativos, razón por la cual los autores mencionados sostienen que esta teoría, coinciden en afirmar que este tipo de relación tiene su origen en el Derecho Administrativo.

#### - TEORIA AUTONOMA.

Esta teoría tiene su origen en la indefinición que existe entre el derecho del trabajo y el derecho administrativo, respecto a la función pública, considerando que las relaciones laborales del Estado y sus trabajadores debe constituir una rama autónoma, en virtud de contar con un cuerpo legal que lo soporta y un órgano que dirima alguna controversia que se presente en su desarrollo.

“En nuestro país a pesar de aplicarse principios del Derecho del Trabajo en las relaciones Estado-Trabajador, es evidente que no existe lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la población, pues ni el Estado como tal, persigue utilidades o fines lucrativos, de lo que se desprende que los principios que regulan esta materia, deben ser independientes y tratando siempre de buscar la equidad entre los dos intereses en presencia: el de los trabajadores que justificadamente pretendan tener estabilidad y un conjunto de derechos básicos y el interés general que determina la actividad del Estado; ideas éstas que el Doctor Miguel Acosta Romero y la Suprema Corte de Justicia de nuestra Nación, sostienen para considerar que el Derecho Burocrático debe de ser considerada como una rama autónoma.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Primera edición. Editorial Porrúa S. A. México. 1995. Pagina 15.

## - **TEORIA LABORALISTA.**

El Profesor Alberto Trueba Urbina sostiene que la relación entre el Estado y sus trabajadores forma parte del Derecho del Trabajo, lo afirma por las siguientes razones:

- a) Por que formalmente está consignado en el apartado B del Artículo 123 constitucional y;
- b) Por que regula un aspecto del trabajo, es decir, de observar en ella las características típicas de Dirección, Dependencia y Salario.

Dentro de esta teoría, la cual es la más aceptada en términos generales, se precisa que la relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores deja de ser administrativa para pasar a ser laboral, en virtud de que este tipo de prestadores de servicio tienen una relación de trabajo, por las prestaciones de que gozan, como son los sueldos, horario y demás derechos que tienen todos los trabajadores como tales. Ahora Bien, pasaremos a dar los antecedentes del Derecho Laboral Burocrático para aportar mayor información al respecto y poder entender mejor la naturaleza de esta materia.

### **B) ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.**

En este, tomaremos como base a partir del México Independiente, en virtud de que el Derecho del Trabajo Burocrático se gesta hasta después de la primera Constitución de carácter social esto es, la Constitución de 1917, debido a que sucedieron hechos trascendentes que sirvieron para que se regulara al respecto, y por otra parte, no se habían creado las instituciones o dependencias que hoy conocemos, siendo el caso que pasamos a dar una idea a grandes rasgos de lo que consideramos los antecedentes del Derecho Laboral Burocrático.

En el México Independiente y específicamente en la Constitución de Apatzingán, del 22 de Octubre de 1814, en las bases constitucionales de 1836 y en la Constitución de 1857, se contenían algunas disposiciones relacionadas con las facultades del Ejecutivo, para poder designar a los empleados y funcionarios, así también existían algunas relativas a las licencias en

el cargo y suspensiones. También había reglamentación sobre sueldos, pensiones, infracciones y sanciones a los servidores públicos y recompensas por su buen comportamiento.

En el año de 1828, se emitió una circular que establece las reglas para cubrir vacantes, en el mismo año se otorgó la pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda.

En 1829 fue expedida una Ley para que se laborara todos los días, excepto los días de fiesta nacional.

Posteriormente en 1831, fueron dictadas dos leyes, la primera de ellas, trataba lo relacionado con los descuentos en los sueldos de los trabajadores y la segunda, regulaba o concerniente a los viáticos a familias de los diputados. En estas fechas el derecho al sueldo era ampliamente protegido y este sólo podría ser reducido por disposición legal.

Mas adelante, en 1835 se dieron resoluciones relativas a los servidores públicos, se dictó la Ley sobre Pensión que deben disfrutar los empleados diplomáticos cuando cesen en su cargo y en quienes deben preverse las vacantes; además, se contemplaba en otra Ley el sueldo que debía percibir el Presidente de la República, el Presidente Interino, el Presidente del Consejo, los Secretarios del Despacho, los Consejeros, Senadores y los Diputados.

Llegamos así a las Bases Constitucionales de 1836, las cuales regulaban las facultades del Presidente de la República para nombrar libremente a los Secretarios del Despacho y poderlos remover en el tiempo que él estimara conveniente.

En 1852 se dictó una medida muy drástica la que declaraba que se podía separar a los empleados nombrados en lo sucesivo, también se publicó un circular del Ministerio de Hacienda, determinando las cualidades que deberían tener los aspirantes para ser admitidos en las oficinas del Supremo Gobierno. Antes de llegar a la Constitución de 1857, en el año de 1854, cesa la inmunidad de la cual habían venido disfrutando los funcionarios de los Estados y mediante una circular del Ministerio de Hacienda, se prohíbe a los funcionarios y empleados públicos practicar los juegos de azar.

Ya en 1857 en la Constitución, se sigue la pauta de las bases constitucionales de la de 1836, en cuanto a las facultades del Presidente de la República para poder nombrar y remover libremente a los Secretarios del Despacho, remover a los Agentes Diplomáticos y a los Empleados Superiores de Hacienda. En ese mismo año, fue expedida una circular por parte del Ministerio de Relaciones, la cual regulaba las pensiones a que tenían derecho los empleados del cuerpo diplomático.

En 1885 se dicta un Decreto de Gobierno, reglamentando la expedición de despachos y el nombramiento de los empleados públicos, también se expiden circulares sobre descuentos en los sueldos, licencias, impuestos sobre sueldos y registro de nombramientos. Se excluye de impuestos sobre sueldos a los viáticos de los funcionarios federales, pero en caso de enfermedad medio sueldo es motivo de contribución.

Por último en 1890, una circular expedida por la Tesorería, toma la determinación de que al fallecer un empleado, podrá su viuda firmar la nómina para poder recibir su sueldo. En 1896 una Ley Reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución de 1857, establece algunas penas como la destitución del cargo y de la inamovilidad; así como también recompensas como el otorgamiento de ascensos, pero se fija un punto especial en la responsabilidad de los Altos Funcionarios.

“En 1911 fue elaborado el Proyecto de Ley del Servicio Civil de los empleados federales, intentando asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, mas no llegó a ser aprobado”<sup>27</sup>.

En la época contemporánea, la Constitución de 1917 no establecía regulación sobre las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, únicamente se mencionaba en su artículo 123 que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados podrían legislar en materia de trabajo; sin embargo, la reforma al artículo 73, fracción X (de seis de diciembre de 1929),

---

<sup>27</sup> Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta Edición. Editorial Porrúa S. A. México. 1983. Pagina 672.

reservó al Congreso de la Unión, la materia de trabajo ordinario, o sea entre trabajadores y patrones.

En 1925, es cuando aparece una organización oficial al servicio de los burócratas, que fue la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro; en 1928, los maestros lograron crear el Seguro Federal del Magisterio, en cual era de tipo mutualista.

“Siendo Presidente Constitucional Sustituto el General Abelardo L. Rodríguez, quien siempre manifestó interés por la situación de los empleados públicos, entre otros acuerdos dictó uno de gran importancia: El Acuerdo Sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publico en el Diario Oficial del jueves doce de abril de 1934”<sup>28</sup>.

El Acuerdo Sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil señalaba en su primer capítulo, que dicho Acuerdo se aplicó a todas las personas que desempeñaran cargo, empleos o comisiones dependientes del poder Ejecutivo de la Unión, los cuales no tuvieran el carácter de militar y señalaba quienes quedaban excluidos de dicho Acuerdo, como eran los Altos Empleados y los Empleados de Confianza, así como también los supernumerarios y los de contrato.

Se creaba en su segundo capítulo, las llamadas Comisiones del Servicio Civil, que deberían funcionar en las Secretarías, Departamento de Estados y demás Dependencias que tuvieran funciones referidas a la selección de personal y algunos aspectos Escalafonarios: en dichas Comisiones, los empleados quedaban debidamente representados.

El Tercero, señalaba las formas para poder ingresar al servicio Civil, las categorías y los casos de preferencia.

El cuarto, regulaba las vacaciones, licencias y permisos. El quinto, se refería a las recompensas y ascensos. El sexto a los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil.

---

<sup>28</sup> Cantón Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición Editorial Pac. México 1988. Pagina 72.

El séptimo, indicaba las sanciones y su forma de aplicarla. El octavo, la forma de separación del Servicio Civil; cabe mencionar que entre las causas de separación se contemplaba la supresión del cargo en el presupuesto, ordenando también que en ese caso se le indemnizara al empleado con tres meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios, en caso de muerte del trabajador.

“Este Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, benefició a los trabajadores al servicio del Estado y sobre todo, fue el antecedente para crear los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941. En estos Estatutos originalmente las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regulaba por el Derecho Administrativo y específicamente por las llamadas Leyes del Servicio Civil; pero a partir de la Constitución de 1917, en su artículo 123 se instauró un derecho en favor de los empleados públicos y privados”.<sup>29</sup>

Esta idea fue asimilada por las leyes locales de trabajo y a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se volvió a considerar equívocamente al empleo público como parte del derecho administrativo; sin embargo, el artículo segundo de la Ley citada, fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el entonces Presidente de la República, el General Lázaro Cárdenas y fue publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año.

“El mencionado Estatuto se estableció con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, se instauraron también preceptos proteccionistas y tutelares en favor de los empleados públicos, quedando de cierta manera el Estado autolimitado en los términos dicho Estatuto. Independientemente de las normas tutelares adoptadas para mejorar las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon además los derechos de asociación profesional y huelga”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Justicia Laboral Burocrática. Intervención del LIC. PEDRO OJEDA PAULLADA, con motivo del Sesenta Aniversario de la fundación del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México. Abril de 1999. Pagina 3.

<sup>30</sup> Idem a la anterior . Pagina 4.

Este instrumento legal estaba compuesto de 115 artículos y de doce transitorios y quedó estructurado de la siguiente manera: “Titulo Primero. Disposiciones Generales, en las que se definen la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos, de base y de confianza; Titulo Segundo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; Titulo Tercero. De la Organización Colectiva de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; Titulo Cuarto. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales; Titulo Quinto. De las Prescripciones; Titulo Sexto. Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; Titulo Séptimo. De las Sanciones por Infracciones a la Ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje”<sup>31</sup>.

El Estatuto Jurídico, que ayudó a regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123 en la Constitución.

Por otro lado, el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, que promulgo el Presidente de la República, el General Manuel Avila Camacho, continuo los mismos principios sociales que el Estatuto anterior, aclarando que únicamente se trataba de una reforma al que ya estaba vigente.

El contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del nuevo Estatuto, era de manera similar al de 1938, en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, como la única novedad de que se aumentaron nuevos cargos o empleos a los llamados de confianza, es decir, para aquellos servidores públicos a los que no les era aplicable la protección del Estatuto, ya que podían ser removidos libremente por los titulares.

La lucha política de los burócratas originó que el Estatuto Cardenista se elevara a norma Constitucional, por lo que el siete de diciembre de 1959, el Senado de la República recibió una

---

<sup>31</sup> Trueba Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa S. A. México 1972. Pagina 175 y 176.

Iniciativa del Presidente de la República en la cual se pretendía mantener y consolidar los ideales de la Revolución, además se trató de incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

“El cinco de diciembre de 1960 y siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos, elevó a norma constitucional el trabajo burocrático, adicionando el artículo 123 de la Constitución con un Apartado “B”, dedicado a las garantías de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales”<sup>32</sup>.

La decisión López Mateista de crear un apartado diverso al que regulaba los derechos de los trabajadores en general, se fundamentó de acuerdo con la exposición de motivos, destacando “el reconocimiento a que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legítimamente tutelado. Con ese criterio y con ese propósito se establecieron, cuidadosamente, los derechos mínimos de los burócratas y las bases de previsión social que los igualaron con los otros trabajadores”<sup>33</sup>.

Al darse el rango de Constitucional a los derechos de los burócratas, se hizo justicia a ese grupo y se dio origen a la Ley Reglamentaria relativa, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El día 28 de diciembre de 1963 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, la cual sigue vigente y regulando las relaciones de trabajo entre el Estado y sus empleados.

---

<sup>32</sup> Idem a la 27. Pagina 7.

<sup>33</sup> Cabazos Flores, Baltazar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus. México 1979. Pagina 226 y 227.

Con esta Ley, se abrogaba el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, quedando únicamente vigentes las disposiciones dictadas en favor de los Veteranos de la Revolución.

Esta nueva Ley sigue los lineamientos de los Estatutos que la precedieron, mejorándola en su técnica legislativa. De igual forma, reafirma los principios de los Estatutos, respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores regulando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas.

La Ley se integra con 165 artículos y siete transitorios, teniendo como finalidad regular las relaciones jurídicas de trabajo entre los Titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de un grupo de organismos descentralizados, con sus trabajadores.

### **C) PATRON Y TRABAJADOR EN MATERIA LABORAL BUROCRATICA.**

#### **- PATRON-ESTADO Y TRABAJADOR.**

En virtud de lo anterior y tomando en consideración que la sociedad mexicana se rige por un Estado de derecho, él mismo no puede ser concebido sin la facultad que le es otorgada mediante un ordenamiento jurídico que tiene su origen en la Constitución, por ende, el Estado en su amplia gama de facultades tiene la obligación de fungir como patrón de los trabajadores, que tienen encomendada la tarea de realizar los planes y programas establecidos para el servicio público.

Aclarando que el Estado-Patrón, no puede ser definido en términos de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Artículo.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.", en virtud de que el patrón ordinario y el Estado-Patrón, persiguen finalidades muy diversas, entre las que destacan y consideramos la más importante, que en

primero de los mencionados tiene como fin obtener un beneficio económico ó lucro y el segundo, persigue el propósito de prestar un servicio de carácter público, es decir, de otorgar un beneficio a la colectividad.

Para esto el contenido del artículo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 apartado "B" constitucional, se entiende como Estado-Patrón al Titular de una Dependencia, del Poder Ejecutivo o bien a los Titulares del Poder Legislativo o Judicial.

"Artículo 2º. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. El Poder Legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

## **1.-CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE ACUERDO A LA NATURALEZA DEL SERVICIO.**

Por otra parte, el concepto de trabajador al servicio del Estado, lo encontramos en el artículo tercero del citado ordenamiento legal, que a la letra establece: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales .

Así mismo, el artículo cuarto de la Ley en cita clasifica los trabajadores al servicio del Estado en dos grupos: De confianza y de base.

Derivado de la clasificación legal de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 5º de dicho ordenamiento establece que:

Artículo 5º Son Trabajadores de confianza:

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

II En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 1223 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera general y permanente le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel de Directores Generales, de Área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamentos.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en presupuesto de la dependencia que se trate; así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente este desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal para disponer de ellos, determinando su aplicación o destino; quedando excluido el personal de apoyo.
- d) Auditoría: a nivel de Auditores y subauditores generales y al personal técnico que en forma permanente desempeñe tales funciones, cuando dependan presupuestalmente de la contraloría o área de auditoría.
- e) Control directo de adquisiciones cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate con las facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar tales decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en esta áreas de las dependencias y entidades con tales características.
- f) En almacén o inventarios al responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma en que se lleve a cabo la misma.
- h) Asesoría o consultoría, cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario y Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del gobierno federal, o sus equivalentes en sus entidades.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en la entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- k) los Agentes del Ministerio Público Federal, y del Distrito Federal.
- l) Agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivos.

Han de considerarse de base a todas las categorías que con aquella clasificación consigne al catálogo de empleos de la federación, para el personal docente de la secretaría de educación pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades formara parte del catálogo general de puestos.

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

En la Contaduría Mayor de Hacienda, se consideran trabajadores confianza al Contador Mayor y Subcontador Mayor, a los Directores y Subdirectores, a los Jefes de Departamento, Auditores, Asesores y a los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores, sólo ubicamos al Oficial Mayor, al Tesorero y al Subtesorero.

IV. En el Poder Judicial, se contemplan como trabajadores de confianza a los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a los Secretarios del Tribunal pleno y de las Salas.

Aunado a lo anterior, podemos afirmar que legalmente también son considerados como trabajadores de confianza, aquellos que ocupen categorías o cargos que al crearse, sean determinados con tal carácter por la disposición legal que formalice su creación.

Consecuentemente y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 123 apartado "B", fracción XIV las personas que ocupen los cargos que sean considerados de confianza, sólo disfrutaran de las medidas de protección del salario y gozaran de los beneficios del régimen de seguridad social, careciendo por ende, del derecho a la estabilidad en el empleo.

Por otro lado y atendiendo a lo dispuesto por el artículo sexto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son trabajadores de base los no incluidos en la relación anterior, mismos que serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, lo cual deriva que este tipo de trabajadores se encuentran protegidos por el principio de la estabilidad en el empleo, ya que transcurridos seis meses un día, el Titular de una dependencia tiene la obligación de demandar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese de los efectos del nombramiento, en base a las causales que para tal motivo establece el artículo 46 de la Ley de la materia, mismos que se analizarán más adelante en este trabajo de investigación.

## **2.- CLASIFICACION DE ACUERDO A LA TEMPORALIDAD DEL SERVICIO.**

Tenemos como base que la relación de trabajo en las dependencias del estado se entiende como ya se dijo entre los trabajadores y los titulares de una dependencia, sin embargo, estimamos que este tipo de relación no solo se da con los empleados de base a su servicio es decir, aquellos que prestan su servicio mediante un nombramiento por persona facultada para extenderlo ya que de acuerdo al artículo 15 de la ley Federal de los trabajadores al servicio del estado en su fracción tercera establece que prácticamente la relación de trabajo puede ser definitiva, interina, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada y los que aparezcan en las listas de raya como trabajadores temporales, de acuerdo al nombramiento que se le expida al trabajador.

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que respecto a aquellos que figuran en las listas de raya, los mismos encuadran en este tipo de relación, pues aún y cuando carecen de nombramiento, prestan un servicio en bien de la colectividad, el cual se traduce a fin de cuentas en una función pública que el Estado-Patrón tiene obligación de desarrollar.

Respecto de los trabajadores interinos, también consideramos que encuadran en este tipo de relación, ya que si bien estos se encargan de cubrir una vacante temporal que no exceda de seis meses, durante ese término el gobierno se ve beneficiado con los servicios de este; situación similar se presenta con los empleados provisionales, que son aquellos que cubren una vacante temporal por más de seis meses en una plaza de base.

Por último los trabajadores temporales por tiempo fijo u obra determinada, si bien en ocasiones carecen de nombramiento, dicho burócratas, según nuestro criterio se ubican en el contexto de la relación de trabajo que se analiza, toda vez que aún concluida la obra por la cual fueron contratados, dicha situación se ve reflejada de nueva cuenta en un beneficio que recibe el Estado y que contribuye en bien de la sociedad.

A manera de comentario podemos apuntar que en múltiples ocasiones las Dependencias del Poder Ejecutivo Federal, acostumbran realizar las funciones que tienen encomendadas, a través de prestadores de servicios profesionales, queriendo disfrazar una relación netamente laboral, ya que aún firmando un contrato por honorarios, los Titulares cometen la equivocación de asignarles una área determinada de labores y un horario a cumplir, lo cual origina que se dé el elemento esencial que caracteriza a toda relación de trabajo, es decir, la subordinación.

En virtud de lo anterior estimamos que la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores es de tipo laboral y no sólo se da con los trabajadores de base a su servicio.

### **3.- DERECHO DE PERMANENCIA, RESCISION, TERMINACION (SUSPENSION O INTERRUPCION) DESPIDO Y CESE.**

**Iniciaremos el presente apartado presentando varios conceptos de los supuestos jurídicos mencionados en términos de la Ley Federal del Trabajo en comparación con los de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para un mejor entendimiento del presente trabajo de investigación y tenemos:**

**Que como parte integrante del anterior clasificación, debemos conceptualizar los supuestos jurídicos marcados para poder entender mejor el presente trabajo de investigación; así tenemos que el Derecho de Permanencia o estabilidad para los trabajadores, esta relacionado directamente con la clasificación que se hizo líneas arriba, esto es, depende del tipo de nombramiento o contrato que tiene el trabajador con el titular de una dependencia, ya que por regla general los trabajadores de base tienen consagrado su derecho de permanencia que es la inamovilidad en materia laboral burocrática, en el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece “ Artículo 6.- Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente”; ahora**

bien, de la propia redacción del artículo en mención condiciona el derecho precitado, la primera es, cumplir seis meses con un ida y la segunda, es no tener nota desfavorable en su expediente, lo que lleva a considerar, como ya se dijo que, una vez que se cumplen las condiciones señaladas estamos en presencia del derecho de permanencia en su empleo, es decir, la estabilidad en el mismo es el estado normal de toda relación de trabajo, y por exclusión se cambiara esta situación si el trabajador da motivo suficiente que encuadre en alguna de las causales que marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 46 por las cuales se le puede cesar o bien solicitar la terminación de los efectos del nombramiento que viene desempeñando el trabajador, sin responsabilidad para el Estado, dependiendo de la falta, sea grave o no.

Ahora, debemos aclarar que el derecho de permanencia, tiene por objeto al igual que el artículo dos de la Ley Federal del Trabajo, lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo, así pues, esta estabilidad consiste en el derecho de los trabajadores a conservarlo durante su vida laboral y no ser terminada o concluida sino por causas o supuestos que la misma Ley marca, o una situación ajena a la voluntad de las partes sobrevenga y se produzca la extinción de la relación, que mas adelante trataremos.

“ La estabilidad puede ser de dos tipos: el patrón esta impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin justa causa al trabajador. El patrón esta facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización. A la primera se le conoce como estabilidad absoluta y a la segunda relativa”.<sup>34</sup>

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “ Si vencido el termino que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara

---

<sup>34</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla. México. 1998. Pagina 129 y 130.

prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia”, lo que indica que, independientemente del tipo de contrato o nombramiento que tenga el trabajador, si persisten los motivos por los cuales fue contratado, este debe continuar prestando sus servicios y no por capricho del patrón puede unilateralmente darlos por terminados, ya que si lo hace queda expuesto a las sanciones que la Ley determina por violar este principio básico del Derecho del Trabajo.

Con lo anterior, se demuestra que en las relaciones de trabajo de apartado “A” del artículo 123 constitucional se ubican con una estabilidad en el empleo “relativa”, en términos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; la de apartado “B”, del citado artículo son “absolutas”, como se desprende de los artículos 6 y 46 de su Ley Reglamentaria, por lo que hace a los trabajadores de planta y de base respectivamente; con la salvedad que cuando se trata de trabajadores de confianza, no gozan de estabilidad en el empleo, sino únicamente de sus garantías de protección al salario y de seguridad social.

Como ya vimos, los trabajadores gozan del derecho de estabilidad en el empleo y solo por causa determinada se le rescindirá el contrato o bien se dará por terminada la relación que mantienen con el patrono; ahora pasaremos a ver las diferencias que hay entre rescisión, terminación y despido.

#### RESCISION.-

El Maestro Mario de la Cueva nos define la rescisión como “ la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”<sup>35</sup>, y el Licenciado Néstor de Buen, hace una clasificación de esta en el sentido que es un “ Acto unilateral, por solo uno de

---

<sup>35</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimatercera Edición. Editorial Porrúa S. A. México. 1993. Pagina 241.

los sujetos la ejerce y por otra parte, es potestativa, por que puede o no hacer uso de esa facultad".<sup>36</sup>

Esta figura tiene su fundamento en los articulo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, que establece cuales son las causas por las que el patrón o el trabajador puede ejercitar este derecho.

Ahora bien, en materia burocrática, la figura de rescisión no existe en todo el cuerpo legal, es decir, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como tal, sino únicamente en su articulo 46 las causas por las cuales el titular de una dependencia puede solicitar la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado sin responsabilidad para este; lo que nos da como resultado que esta figura si la podemos equiparar, es solo facultad del titular de una dependencia, no así de los trabajadores al servicio de alguna de estas; además, cuando se habla de rescisión, nos debemos ubicar en el plano de los contratos, por la influencia civilista que tuvo la Ley Federal del Trabajo en su creación, en tal virtud, como ya se señalo líneas arriba, en la burocracia no hay contratos de trabajo, sino se formaliza la relación con el nombramiento que expide la dependencia a favor de un trabajador. Con lo anterior, se concluye que las relaciones de trabajo del apartado "B" del articulo 123 de nuestra Carta Magna no hay rescisión de estas, sino terminación de las mismas, previa autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A manera de comentario, podemos decir que en esta figura la particularidad de la misma es que se de una causa imputable a una de las partes y que este prevista por la Ley, ya que si no es así, estaríamos en presencia de una terminación o extinción de la relación de trabajo como lo vamos a ver mas adelante.

---

<sup>36</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Décima Edición. Editorial Porrúa S. A. Mexico.1997. Pagina 541.

#### D) CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO BUROCRATICO.

“ La Terminación de la relación de trabajo es la disolución del vinculo laboral, por mutuo consentimiento o a consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de trabajadores y patrones, que hace imposible su continuación”.<sup>37</sup> Esto es, se debe entender como la cesación de los efectos a partir de determinado momento. Así pues, la esencia de la terminación o extinción de las relaciones de trabajo se basa en la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible su continuidad.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 53 al 55 establecen las causas de la terminación en comento y que para el caso de que no compruebe las causas de terminación el patrón esta obligado a indemnizar al trabajador, que fue despedido, comprendido este como aquel que no encuadro en los supuestos del artículo 53 y fue separado de su empleo; mismo que se estudiara posteriormente.

Por ultimo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46, sus cuatro primeras fracciones, establecen las causales por las cuales se puede dar por terminada la relación de trabajo entre los burócratas, mismas que en genero coinciden con las del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de dos supuestos mas que marca la fracción primera y que mas adelante se analizaran. Por tanto, podemos decir que la terminación de las relaciones de trabajo se da un motivo no imputable a una de las partes, con sus excepciones señaladas, pero siempre por causas normales de la propia relación.

Tenemos también que no siempre la relación de trabajo se puede terminar o extinguir, sino también puede suspenderse, que no es otra cosa que por

---

<sup>37</sup> Dávalos Mejía, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición Actualizada. Editorial Porrúa S. A. México. 1998. Pagina 89.

**cuestiones que la misma Ley prevé, esto es, mantiene la relación en un estado estático hasta en tanto dejen de presentarse las circunstancias por las cuales se dio la suspensión, cesan sus efectos pero no la relación, de acuerdo al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.**

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

**I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;**

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

**III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;**

**IV.- El arresto del trabajador;**

**V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;**

**VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas y otros semejantes; y**

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

Como parte de las formas de terminación de la relación de trabajo encontramos también el despido como forma anormal, es decir, fuera de la Ley, entendido este como la separación del trabajador de su empleo por alguna causa prevista en la Ley o sin motivo o causa legal alguna, y entonces este será despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a demandar su reinstalación con sus salarios caídos y demás prestaciones o bien optar por la indemnización correspondiente en términos de la misma Ley.

Por otro lado, ya vimos lo que es la rescisión, la terminación y el despido, ahora pasaremos a analizar el cese que es el tema central del presente trabajo de investigación, que se presenta en la forma de dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al Servicio del Estado, reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del mismo.

#### 1.-DIFERENCIA ENTRE CESE Y RESCISION.

La palabra cese deviene del latín *cesare* que significa detenerse o terminar una cosa, dejar de desempeñar algún empleo o cargo. El Licenciado Rafael I. Martínez Morales, nos define al cese como “ la destitución de un servidor publico, en virtud de haber incurrido en responsabilidad, conforme a las causales que la Ley prevea”<sup>38</sup>.

En base al concepto anterior, en materia laboral burocrática, siempre que se separe a un trabajador al servicio del Estado de su empleo se hablara de cese, por el hecho de que la misma naturaleza del servicio lo establece de esta manera y la propia Ley.

A mayor abundamiento pasaremos a ver las causas de terminación de la relación jurídica de los trabajadores burocráticos, no sin antes aclarar y explicar

---

<sup>38</sup> Martínez Morales Rafael I. Diccionario Jurídico Volumen 5. Edición 1997. Editorial Harla. México. 1997. Pagina 18.

**que para que se de la terminación de un trabajador al servicio de una dependencia hay que cubrir ciertos requisitos que la misma ley prevé, como es en primer termino que se de una situación de hecho o un acto que este previsto por la ley, segundo que de esta se asiente constancia mediante la instrumentación de un acta administrativa con todos sus requisitos de forma y validez y que esta conducta considerada como grave tenga como consecuencia que se demande la autorización de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para lo cual ahora pasaremos a explicar minuciosamente lo expresado en este párrafo.**

## CAPITULO 3

### CESE DE UN TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.

#### **A) CONCEPTO Y NATURALEZA DEL ACTA ADMINISTRATIVA.**

Iniciaremos el presente capítulo precisando el concepto del documento denominado Acta Administrativa, el cual se define de la siguiente manera: Escrito que se elabora en el sector público a efecto de sentar prueba de determinados hechos o actos que pueden trascender a la relación laboral o a responsabilidades de los empleados.

Cabe precisar que, el Acta Administrativa que nos ocupa y para efectos del presente trabajo de investigación la misma es determinante cuando es utilizada como documento base de la acción si se pretende cesar sin responsabilidad para el Estado a una persona.

Derivado del concepto antes mencionado, podemos argumentar que el acta administrativa tiene en sus orígenes una naturaleza netamente administrativa, derivado de la naturaleza misma de las funciones que desarrolla la Administración Pública Federal, esto es, aquellos actos que emanan de la misma con el fin de lograr el bien común de la sociedad, manteniendo y alcanzando la justicia social; por otra parte y a fin de ubicar a la Acta Administrativa en el contexto del derecho laboral señalaremos que el documento en cuestión se utiliza con la finalidad de dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador (cese), sin responsabilidad para el Estado, por tal motivo el documento de referencia tiene efectos jurídicos en la relación laboral existente entre el Estado y sus empleados, los cuales se ubican en un plano de igualdad procesal, ya que el Estado en este tipo de relación actúa como patrón y no como autoridad.

#### **B) OBJETO DEL ACTA ADMINISTRATIVA.**

Como ha quedado apuntado con anterioridad, el objeto esencial del Acta Administrativa es dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador sin responsabilidad para el Estado; partiendo de esta premisa pretendemos establecer en primer lugar, qué se entiende por cese, para lo cual consideramos que este implica la separación de su empleo de un servidor público, por haber incurrido en alguna de las causales que para tal efecto prevé el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las cuales serán analizadas de manera detallada en otro apartado diverso.

En virtud de lo anterior y a manera de comentario, es menester destacar, que mientras en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional los trabajadores o patrones en su caso cuentan con la figura de la rescisión del contrato por causas imputables a su contraria, esto es, que el trabajador pueda demandar al patrón por causas imputables a este, (servidor publico-Estado patrón), en el Apartado "B", del citado precepto constitucional no se prevé la misma, toda vez de que si bien es cierto que la rescisión se equipara al cese que se analiza, el mismo sólo puede ser ejercitado por el Estado-Patrón con la finalidad de dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando el trabajador incurra en alguna causal que la Ley considere para tal fin. En consecuencia la figura de la rescisión por causas imputables al Titular de un dependencia burocrática no existe, aún y cuando se violen los derechos de los trabajadores inclusive la Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinado tal situación en la siguiente Tesis de Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

**"RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO CONCEDE ACCION A LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS.-** La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no establece en favor de los trabajadores burocráticos una acción para rescindir la relación laboral por causa imputable al Estado-patrón, similar a la prevista en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual no es posible aplicar una regla similar a la de este precepto, pues si bien es cierto que el artículo 11 de la Ley citada en primer lugar permite acudir supletoriamente a la legislación laboral ordinaria, también lo es que, como lo ha sostenido este alto Tribunal en numerosas ejecutorias, el sistema de supletoriedad no tiene por objeto introducir a la Ley instituciones ajenas o inclusive incompatibles con su estructura fundamental, sino únicamente regula las cuestiones que estando comprendidas en la Ley carecen de reglamentación o están deficientemente reglamentadas.

**P.XXVII/95.**

Amparo Directo en Revisión 1733/93.- Gloria María Ramírez Amor.- 16 de marzo de 1995.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de junio en curso, por Unanimidad de once votos de los Señores Ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón,

Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza, Aprobó, con el número XXVII/95 (9ª.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de Jurisprudencia.- México, Distrito Federal, a quince de junio de mil novecientos noventa y cinco.

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA.- NOVENA EPOCA.- TOMO I .- JUNIO DE 1995.- PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- pagina 41.**

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LAS GARANTIAS DE IGUALDAD, POR NO CONCEDER ACCION A LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS.-** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía constitucional de igualdad al no conceder a los trabajadores burocráticos una acción similar a la que tienen los trabajadores ordinarios para rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón, pues de lo dispuesto por el Apartado "B" del artículo 123 de la Ley fundamental, se desprende que fue intención del Constituyente establecer una diferencia clara entre el trabajo ordinario y el trabajo burocrático, considerando la naturaleza de la relación que existe entre uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues en el primero interviene la libre voluntad de las partes, cuyo contenido puede ser determinado por estos dentro de los límites protectores que fijan las normas de orden público tendientes a salvaguardar el equilibrio entre los factores de la producción, en el segundo la relación nace como consecuencia de un acto de nombramiento, además de que en el desempeño de la función no se encuentra sujeto a libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables; estas notas distintivas, de las que derivan otras no menos importantes, permiten considerar que en el aspecto examinado no puede darse al trabajador burocrático el mismo tratamiento que la Constitución da al trabajador ordinario, pues tratándose del principio de igualdad, es necesario atender no sólo a las semejanzas existentes entre dos categorías de sujetos, sino también a las diferencias que justifiquen un trato desigual, y la rescisión por causa imputable al patrón, que en trabajo ordinario encuentra su fundamento en la aplicación de

la cláusula común a los contratos bilaterales en general (en especial los civiles que son antecedente remoto), es extraña a la relación del Estado con sus servidores; además la circunstancia de que la Ley en estudio, en su artículo 46 otorgue la Estado la facultad de dar por concluidos los efectos del nombramiento sin su responsabilidad, no significa que deba asistir al trabajador la misma facultad en caso de incumplimiento de aquel a sus deberes como patrón, pues aunado a que el Constituyente no estableció en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional una norma protectora igual a la instituida en el Apartado "A" para los trabajadores ordinarios, al Estado toca velar por que sus servidores acaten fielmente los deberes que garantizan la eficaz y continuidad de la función Pública, por lo que es preciso dotarlo de un poder jurídico para excluir a quienes quebranten las reglas y pongan en peligro la consecución de los cometidos estatales.

**P. XXVIII/95.**

Amparo Directo en Revisión 1733/93.- Gloria María Ramírez Amor.- 16 de marzo de 1995.- unanimidad de once votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada de quince de junio en curso, por Unanimidad de once votos de los Señores Ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azula Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza, Aprobó, con el numero XXVIII/95 (9ª) la tesis de Jurisprudencia.- México, Distrito Federal, a quince de junio de mil novecientos noventa y cinco.

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA.- NOVENA EPOCA.- TOMO I.- JUNIO DE 1995.- PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- Páginas 41 y 42.**

### **C) REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS PARA INSTRUMENTAR UNA ACTA ADMINISTRATIVA**

Los requisitos bajo los cuales se instrumenta un acta administrativa, los encontramos en el Artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para lo cual haremos la división en requisitos de forma y fondo.

Los requisitos de forma y que se contemplan el artículo antes citado son los siguientes:

- El Jefe superior de la oficina, procederá a levantar el acta administrativa.

Cabe aclarar que siempre debe ser el Jefe inmediato del trabajador quien elabore el acta de referencia, por ser la persona que la Ley de la materia señala para tal efecto;

- El Acta Administrativa se levanta con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo;

En este punto podemos mencionar que, el mismo consagra la garantía de audiencia que se prevé en el artículo 14 Constitucional es decir, el trabajador y su representante sindical tiene la potestad de manifestar lo que a su derecho convenga, en relación a las imputaciones que se le atribuyen, aunque en ocasiones el acta se desarrolla sin intervención de los mismos siempre y cuando el Titular de la dependencia burocrática acredite haber citado con la debida oportunidad a estos.

- En el Acta se asentarán con toda precisión los hechos.

En relación a este requisito, comentamos que el mismo es fundamental, en virtud de que los hechos motivo del acta configuran la causal de cese que se haga valer.

- La Declaración del Trabajador afectado.

Es importante que el trabajador involucrado tenga el derecho de manifestar lo que a su interés convenga ya que de lo contrario se le dejaría en un estado de indefensión, por no poder combatir los hechos que se le atribuyen.

- La Declaración de los Testigos de Cargo.

Las declaraciones de estos son primordiales en la instrumentación de un acta administrativa, pues de hecho son aquellas personas a quienes les constan los hechos que se le imputan al trabajador y que en cierta medida configuran la causal de cese que se hace valer, luego entonces, los testigos de cargo se equiparan a una parte acusadora, es decir, soportan la carga de la imputación y por lo tanto, sin esta imputación no hay motivo o justificación legal para la instrumentación del acta administrativa.

- La Declaración de los Testigos de Descargo.

La finalidad de estos es contrarrestar las imputaciones directas que se atribuyen al trabajador afectado, manifestando cualquier situación que favorezca la buena imagen del empleado.

- El Acta Administrativa deberá ser firmada por los que en ella intervengan y por dos Testigos de Asistencia.

La intención de que el Acta sea firmada por dichas personas es con el fin de otorgarles seguridad jurídica tanto al titular de la dependencia como al trabajador afectado.

- Se deberá entregar copia en ese mismo acto al trabajador y al representante sindical.

Este requisito viene a redundar el principio de seguridad jurídica que hemos mencionado.

Por otra parte, el requisito de fondo que establece el citado artículo 46 bis de la Ley en comento, a nuestro criterio es el siguiente:

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiera la fracción V del artículo anterior, mismas que se analizarán en el siguiente apartado.

**D) CAUSALES DE CESE DE ACUERDO AL ARTICULO 46 FRACCION V DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**1) CAUSALES EN LAS CUALES NO ES NECESARIO LA INSTRUMENTACION DEL ACTA ADMINISTRATIVA**

Por disposición expresa y por exclusión del artículo 46 Bis de la Ley de la Materia, las causales por la cuales el Titular de una dependencia puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado sin la instrumentación del acta respectiva son:

- Por renuncia. Toda vez que el trabajador exterioriza su voluntad de no seguir prestando sus servicios a la institución.
- Por abandono de empleo o por abandono ó por repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, siempre y cuando se ponga el peligro esos bienes o causen la suspensión o deficiencia de un servicio, o bien que pongan en peligro la salud o vida de personas.

Esta causal tiene una condicionante muy importante, pues la misma debe estar prevista en los reglamentos de trabajo aplicables a cada dependencia, es decir, en la Condiciones Generales de Trabajo vigentes.

- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

Esta causal resulta aplicable por lo regular a los trabajadores eventuales, ya que al dejar de existir la materia de trabajo que dio origen a la prestación del servicio, concluye la relación que la unía con la dependencia.

- Por muerte del trabajador, por razones obvias esta causal no merece mayor comentario, ya que no existe persona alguna que preste el servicio;
- Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impide el desempeño de sus labores.

En esta situación encontramos la figura de la subrogación por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, pues dicho Instituto

adquiere la obligaciones del titular pensionando a los empleados que sufran un riesgo de trabajo o enfermedad profesional en el ejercicio de sus funciones, proporcionándoles las prestaciones en especie y en dinero que les correspondan, resultando obvios los motivos por los cuales no puede continuar vigente una relación de trabajo en estos términos.

**1) CESE CON EJERCICIO DE LA ACCION DE ACUERDO AL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

En este apartado trataremos aquéllas causales en las cuales es requisito indispensable la instrumentación del acta administrativa correspondiente para cesar a un trabajador de base sin responsabilidad para el Estado, es decir el cese derivado del ejercicio de la acción respectiva.

Las causales de referencia las encontramos previstas en el mismo artículo 46 fracción V, mismas que a continuación se analizan:

**ARTICULO 46.-** Ningún trabajador podrá ser cesado...

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

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

Nos encontramos con una de las causales más difíciles de acreditar en un juicio laboral, toda vez que se trata en la mayoría de los casos de apreciaciones de carácter subjetivo por parte del Titular de la Dependencia, en virtud de que del texto de la fracción que se analiza se advierte que es casi imposible que una persona que realiza tal conducta lo haga en presencia de sus compañeros y más aún de sus jefes, máxime que la fracción que nos ocupa también precisa que ya sea “dentro o fuera de las horas de servicio”, resultando ilógico a nuestro entender que si no se comprueba tal conducta en horas de labores, menos se acreditará fuera de la dependencia; para entender mejor esta causal consideramos

conveniente citar lo que la Suprema Corte de justicia de la Nación a considerado como falta de probidad y honradez, transcribiendo para tal efecto la siguiente tesis de jurisprudencia:

**“PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.-** Un trabajador incurre en faltas de probidad y honradez en los casos en que no procede rectamente en las funciones que le están encomendadas, con mengua de rectitud y ánimo, de hombría de bien, o en otras palabras, siempre que se aparte de sus obligaciones y proceda en contra de las mismas, dejando de hacer lo que tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder”.

Séptima Epoca; Cuarta Sala; Apéndice de 1995; Volumen Tomo V, parte SCJN; Tesis 392; Pagina 260.

Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S. A. De C. V., 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olan. 3 de marzo de 1980. Cinco votos.

b) Cuando falte por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;

Esta causal es muy frecuente que la invoquen los Titulares de una dependencia del ejecutivo Federal, pues si bien es cierto que se requiere la instrumentación del acta administrativa no menos cierto es que en este tipo de casos el patrón-Estado, cuenta con los elementos necesarios para tratar de acreditar la causal que nos ocupa, destacando las tarjetas de control de asistencias y el expediente personal del trabajador donde deben obrar

necesariamente la licencias médicas que amparen las incapacidades que le son otorgadas a un empleado; con la salvedad de que las justificantes válidas son únicamente la expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que es la Institución encargada de proporcionar la seguridad social a los servidores públicos según lo previsto por el artículo 43 fracción VI de la Ley del I.S.S.T.E.

Partiendo de la premisa que establecimos respecto del las faltas de probidad y honradez, arriba mencionada, nos atrevemos a decir que las causales contempladas en los incisos c), d), e), f), g), h), i), del artículo en comento, encuadran según la jurisprudencia que precisamos, en que no están procediendo rectamente en las funciones que le son encomendadas o bien lo están haciendo en contra.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

Esta causal por lo regular es invocada por parte de las dependencias cuando un empleado se presenta en estado de embriaguez, ya que en la mayoría de los casos la misma involucra el descuido o negligencia de las funciones inherentes a su nombramiento no siendo necesario realizar un comentario mas a fondo, pues de la causal en cuestión se advierte su alcance.

Por último, la causal contemplada en el inciso j) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, precisa que " Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria", lo cual resulta bastante obvio, ya que al estar el trabajador privado de su libertad, no es posible que se presente a su centro de trabajo a desarrollar sus actividades que le fueron encomendadas.

En todos y cada uno de estos casos a que nos hemos referido, el jefe superior de la oficina podrá realizar el cambio de adscripción del trabajador, pero con la salvedad de que el mismo se realice en la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta en tanto sea resuelto definitivamente el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Otro supuesto se origina en relación a las causales a), c), e) y h), es decir cuando el titular de la dependencia intenta suspender los efectos del nombramiento de un trabajador, ya que la Ley prevé que dicha suspensión se tramitará en incidente por separado, la cual será resuelta de plano por el Tribunal, pero con la condición de que siempre y cuando este conforme con ello el sindicato correspondiente; esta última condición resulta trascendente para tal efecto, pues nunca se ha dado el caso de que el sindicato de una dependencia burocrática exprese su voluntad de que uno de sus agremiados sea suspendido de su empleo.

Cabe precisar que el incidente de suspensión de los efectos del nombramiento no interrumpe el procedimiento en lo principal, es decir, la solicitud del cese presentada ante ese Organo Colegiado por el Titular de una Dependencia continuará en los términos y plazos correspondientes, hasta en tanto se determine la procedencia o improcedencia de los terminación sin responsabilidad para el Estado, con sus consecuencias respectivas, que se verán a fondo en el siguiente capítulo que iniciamos tratando propiamente lo que es el Acta Administrativa como documento base de la Acción para cesar a un trabajador sin responsabilidad para el Estado.

## **CAPITULO 4**

### **EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCION.**

#### **A) ANALISIS DEL ACTA ADMINISTRATIVA Y SUS REQUISITOS DE VALIDEZ.**

Este capítulo lo iniciaremos definiendo de nuestra cuenta lo que nosotros consideramos como Acta Administrativa, concepto que a continuación se transcribe: Escrito que se elabora en el sector público a efecto de sentar prueba de determinados hechos o actos que pueden trascender a la relación laboral ó a responsabilidades de los empleados. Partiendo de lo anterior podemos afirmar que en dicho documento, las dependencias del Ejecutivo Federal se apoyan para hacer constar las irregularidades en que incurren sus empleados, siempre y cuando su conducta se adecue como causal de cese del artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismas que han quedado analizadas en el capítulo que antecede.

Por otra parte, este documento es esencial para que el titular de una dependencia proceda a ejercitar la acción correspondiente, es decir, para solicitar la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador sin responsabilidad para el Estado, pretensión que en resumidas cuentas viene a ser una consecuencia derivada del acta administrativa que se analiza, las cuales se determinaran mas adelante.

Así las cosas, procederemos a continuación a establecer cuales son a nuestro juicio, los requisitos de validez que debe observar toda Acta Administrativa y que se relacionan en el artículo 46 Bis de la Ley de la Materia:

En primer término, encontramos que para la instrumentación adecuada del Acta Administrativa en cuestión, es requisito necesario que la misma sea levantada por el jefe superior de la oficina, es decir el Jefe inmediato del trabajador, que por lo regular es la persona a quien primero se le informan las supuestas irregularidades en que incurre el empleado.

En segundo lugar, el artículo de referencia prevé desde luego la intervención del trabajador, esto es, a nuestro parecer muy sano, pues con ello se logra evitar que el titular incurra en violación a las garantías individuales que todo individuo tiene derecho, ya que el afectado tiene la oportunidad de manifestar lo que a su interés convenga en relación a las irregularidades que se le atribuyen, esto es, se le concede la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de nuestra Constitución, evitando de esa manera un abuso de autoridad por parte del Jefe inmediato del afectado.

Como tercer requisito, observamos que la Ley marca la intervención de un representante del sindicato, situación que a nuestro parecer se debe a que estamos en presencia, como ya se dijo tratando con trabajadores de base y la finalidad que estimamos tiene dicha intervención es, con el objeto de dar a conocer a la representación sindical correspondiente las anomalías en la conducta de tal o cual empleado, ello se realiza con la atención de que si el titular llegase a solicitar la terminación de los efectos del nombramiento y al mismo tiempo se promoviera el incidente de suspensión que el mismo artículo prevé, mientras se resuelve en definitiva la procedencia de la acción solicitada, el sindicato esté en posibilidad de manifestar lo que estime conveniente, en relación a la suspensión en comento; sin embargo en la práctica observamos que por la naturaleza misma de la organización sindical, este último no permite que se suspendan los efectos del nombramiento de una de sus agremiados, lo cual redundaría en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se pronuncie negando la solicitud de suspensión planteada, independientemente de que se trate o no de alguna de las causas graves que marca la Ley.

El cuarto requisito resulta esencial, pues trata, según la Ley de que comparezcan dos testigos de cargo, ya que estos son a quienes les constan de hecho las irregularidades que se pretenden hacer valer en contra del trabajador, toda vez que dichos testigos los podemos equiparar a una parte acusadora, por ende, consideramos que SIN LA EXISTENCIA DE ESTAS IMPUTACIONES NO EXISTE EL ACTA ADMINISTRATIVA.

A manera de comentario, precisaremos que si bien la Ley marca como mínimo dos testigos de cargo, es con la intención de formar convicción en el juzgador respecto de determinados hechos, ya que es de explorado derecho que una sola persona es difícil que acredite los hechos en controversia, a menos que se trate del denominado "testigo único";<sup>4</sup>

en el cual concurren circunstancias de veracidad, por ser el único que se percató de la conducta cometida por el trabajador; por otra parte estimamos que el requisito mínimo de dos testigos de cargo, se realiza con el fin de que el empleado afectado tenga la oportunidad de desvirtuar la conducta ilícita que se le atribuye, ya que como en múltiples ocasiones se llegan a falsear hechos en el Acta Administrativa, lo cual se analizara como consecuencia en líneas adelante.

Los testigos de descargo, que como quinto requisito marca la Ley, son por lo regular personas que conocen la trayectoria laboral del empleado su intervención en ocasiones resulta trascendente para desvirtuar las imputaciones directas que se le efectúan a éste último, pues siempre van a manifestar cuestiones favorables a los intereses del trabajador, mismos que serán propuestos por el propio afectado.

Los dos testigos de asistencia que como sexto requisito contemplamos nosotros, tienen el papel de darle la formalidad debida que este tipo de actos requiere, pues aunque no tienen intervención alguna en el Acta Administrativa su sola presencia es necesaria para constatar lo realizado en dicha diligencia.

Por último, encontramos como séptimo requisito de validez que el Acta Administrativa será firmada por todos los que hayan intervenido en ella, lo cual consideramos como seguridad jurídica para todos y cada uno de los comparecientes, consecuentemente tal hecho redundará en la formalidad de la cual hemos hablado en el requisito anterior.

## **B) ESTRUCTURACION DEL ACTA ADMINISTRATIVA, SEGUN LA LEY BUROCRATICA.**

Este apartado quedo implícito con los requisitos de validez que acabamos de realizar, ya que al determinar la estructura de una Acta Administrativa, ello conlleva la forma de elaboración de este tipo de documentos y sin los cuales carecería de valor probatorio alguno para los fines que tal documental persigue, es decir, la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador, sin responsabilidad para el Estado.

En las relatadas consideraciones podemos concluir que la estructura del Acta Administrativa se equipara a los requisitos de validez precisados, pues de lo contrario no surtiría los efectos jurídicos deseados, por carecer de validez. Esto es, el Acta Administrativa que es utilizada como prueba dentro del procedimiento en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y tiene una naturaleza muy especial que aquí precisamos, en primer termino, el acta administrativa es el documento por virtud del cual se hacen constar determinados hechos o actos para sentar prueba de los mismos dentro de las dependencias de gobierno, y por lo tanto es de naturaleza privada, por no ser oponible a terceros, como ya se dijo el Estado es patrón no autoridad, en tales consideraciones, no es hasta que este documento es ofrecido como prueba dentro del un proceso que se ventile en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y entonces este documento requerirá de un perfeccionamiento para que se valore dentro con todas las pruebas ofrecidas por las partes, este perfeccionamiento consiste en citar a todos y cada uno de sus firmantes y en ese momento cambiara su naturaleza a publico, es decir oponible a terceros y lógicamente valorada por el proyectista del citado tribunal allegado del las demás pruebas que se ofrecieron para que haga su proyecto de resolución. Se hace mención que esta ratificación debe de ser por todos y cada uno de sus firmantes ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio que si a este perfeccionamiento falta alguno de sus firmantes el documento quedara nulo de pleno derecho y el proyectista deberá auxiliarse de las demás pruebas ofrecidas, criterio que mas adelante se ilustra con la jurisprudencia respectiva.

### **C) PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Para iniciar este apartado, nos permitimos a manera de comentario establecer que el procedimiento laboral burocrático, está apoyado por todos los principios de Justicia Social, proteccionistas y reivindicadoras en favor de los trabajadores, aplicándose de preferencia las normas procedimentales establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En este orden de ideas podemos precisar que atendiendo a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley de la Materia, las fuentes supletorias de la misma y en su orden son las siguientes:

- 1.- Ley Federal del Trabajo;
- 2.- Código Federal de Procedimientos Civiles;
- 3.- Leyes de Orden Común;
- 4.- La Costumbre;
- 5.- El Uso;
- 6.- Los Principios Generales del Derecho y
- 7.- La Equidad.

Así afirmamos que la función del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano de jurisdicción burocrática, es llevar a cabo la administración de justicia social entre el Estado-patrón y los trabajadores a su servicio.

La competencia para conocer de los conflictos individuales de trabajo, se encuentra en el artículo 124 fracción I de la Ley que regula la materia y que señala: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer: fracción I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre Titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores",<sup>39</sup> de igual manera el artículo 124-B establece "A cada una de las salas corresponde: fracción I. Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el reglamento interior"<sup>40</sup> por lo tanto, podemos deducir que quien debe de resolverlos será alguna de las tres salas que actualmente conforman el citado órgano laboral, no omitiendo tampoco que el artículo 124-C de la Ley en cita, faculta a las salas auxiliares para poder tramitar aquellos que surjan en sus respectivas adscripciones, sin embargo, recordamos que aún no funcionan éstas.

Por otra parte es conveniente indicar que como en todo procedimiento, el mismo se inicia con la demanda, para lo cual se precisa la definición que sostiene el Lic. Miguel Cantón Moller, y que a continuación se cita textualmente: "La demanda es el escrito inicial de cualquier proceso; se trata de una de las más importantes piezas del procedimiento jurisdiccional, ya que en ella se establecen las peticiones que estarán sujetas a

---

<sup>39</sup> HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos F. Legislación Burocrática Federal. Porrúa. México 1986. Pagina 33.

<sup>40</sup> IBIDEM, Pagina 102.

reconocimiento del derecho y ser resueltas favorablemente o por el contrario, al no ser debidamente probadas, ser negadas en la resolución final, en nuestro caso el laudo.”<sup>41</sup>

Por lo que corresponde a la demanda en materia burocrática, se encuentra regulada por el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el cual se establecen los requisitos que debe de contener la misma y que a continuación enumeramos:

1.- En primer lugar deberá llevar el nombre y domicilio del reclamante. Es comprensible, ya que sólo así se puede conocer a la persona que esta promoviendo la acción, el domicilio es importante, ya que en el caso de no señalarlo, las notificaciones que debiera recibir personalmente el actor, se la tendrían que realizar por medio de los estrados del Tribunal.

2.- El nombre y domicilio del demandado. Requisito indispensable para poder saber a quien se demanda y en que lugar podrá se citado a juicio.

3.- El objeto de la demanda. Este objeto consiste en indicar al Tribunal que pretende el actor con su demanda. Por ejemplo, cuando el trabajador burocrático pretende con su demanda obtener su indemnización constitucional, a la que cree tener derecho o su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, o bien a solicitar el pago de determinadas prestaciones.

Por otro lado, cuando el actor es el Titular de una dependencia burocrática, el objeto de su demanda consiste en tratar de obtener la autorización para poder cesar a un trabajador que haya incurrido en alguna causal de cese que establece el artículo 46 fracción V de la Legislación Burocrática.

4.- Una relación de los hechos. Se relata al Tribunal los hechos ocurridos, de una manera sucinta y clara, además del porqué se produjo el conflicto, indicando así los motivos que se tienen para acudir a la autoridad a solicitar su intervención.

---

<sup>41</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Editorial Pac México, 1988. Pagina 212.

5.- Por último, el lugar donde pueden encontrarse las pruebas que relacionadas con los hechos, no pueda aportar en forma directa el actor y que tengan como fin el verificar los hechos de la demanda. Además acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de sus apoderados.

En la práctica del procedimiento burocrático, en ocasiones los representantes de los trabajadores, cuando son actores, no ofrecen las pruebas a que hace referencia el último párrafo del citado artículo 129, por que creen de manera errónea que hay una audiencia de ofrecimiento de pruebas, como acontece en la Junta de Conciliación y Arbitraje, considerando que es el mismo procedimiento tanto en las Juntas como en el Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por conducto de las tres salas que lo integran, ha adoptado el criterio de que las pruebas se ofrezcan en compañía del escrito de demanda contestación. De no hacerlo de esta manera, las partes estarán perdiendo su derecho a ofrecerlas, con excepción de la prueba confesional, la cual podrá ofrecerse hasta antes de cerrarse la audiencia, como lo dispone el artículo 133 de la ley burocrática.

La contestación de la demanda debe hacer referencia a todos y cada uno de los hechos que abarque la demanda, además deberá anexar las pruebas de que disponga, en los mismos términos que establece la fracción V del artículo 129 de la Ley en cuestión.

La parte demandada, al ser notificada de la demanda en su contra, deberá proceder a dar contestación a la misma dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación, cuando se tratare del titular de alguna dependencia burocrática, según lo previsto en el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por el contrario, cuando el demandado sea un trabajador, contará con nueve días hábiles, a partir del siguiente al de la notificación del emplazamiento para poder contestarla, teniendo su fundamento legal en el artículo 127 Bis, de la Ley ya citada.

Así podemos estar seguros que "La más importante de todas las notificaciones es el emplazamiento o llamamiento a juicio. Este es el acto por medio del cual la Juntas

establece la relación procesal con el demandado y éste tiene conocimiento de la demanda y pretensiones del actor, sosteniendo así la primera relación indirecta con su contraparte”<sup>42</sup>.

Por otra parte y como lo señala el artículo 130 de la Ley reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, la contestación deberá referirse a todos y cada uno de los hechos fundatorios de la demanda, debe entenderse que como lo establece el artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la materia, al referirse a los hechos los deberá afirmar o negar y expresando lo que ignore o no le sean propios y opondrá sus excepciones y defensas; las evasivas o silencio sobre alguno de los hechos hace presumir que es cierto.

Es conveniente aclarar que cuando un trabajador (actor) ejercitare como acción principal la reinstalación, se tendrá que aportar además en la contestación de la demanda el nombre y dirección que ocupe, el puesto en que se desempeñaba el promovente, para que intervenga si así lo desea con el carácter de tercer interesado.

Cabe señalar que igualmente el artículo 130 de la multicitada Ley, indica que cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que tiene su domicilio el Tribunal (Distrito Federal), el término para contestar la demanda se ampliará un día mas por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda la mitad.

Así también tan pronto como el Tribunal reciba la contestación escrita del demandado o una vez transcurrido el plazo que señala la Ley para contestarla, se dicta un acuerdo teniendo por contestada la demanda en los términos del escrito respectivo ó bien, si no hubo contestación o mala representación, tenerla por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Con la pretensión procesal del actor expuesta en su demanda y con la del demandado en la contestación, se forma la litis del proceso laboral burocrático. El Tribunal procurará que se precise la litis para los efectos de la admisión o rechazo de las pruebas que

---

<sup>42</sup> CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. “Practica Forense Laboral”. Primera Reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1991. Pagina 47.

resulten notoriamente improcedentes o contrarias a la moral, al derecho o que no tengan relación con la litis.

Una vez que se han determinado los puntos de la controversia y se tienen los medios probatorios que se hubiesen aportado junto con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia de pruebas, alegatos y resolución, la cual se debe llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes de haber recibido la contestación de la demanda, cuestión que en la práctica no se lleva a cabo.

La audiencia de pruebas, alegatos y resolución es oral y pública. En esta se aceptarán las probanzas ofrecidas por ambas partes y se procede a señalar el orden de su desahogo, siendo primero las del actor y posteriormente las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime pertinente, tomando en consideración la naturaleza de las pruebas y procurando la celeridad en el procedimiento.

En la audiencia sólo se aceptan las pruebas ofrecidas previamente, pero el artículo 133 "autoriza la admisión de pruebas de hechos supervinientes, en cuyo caso deberá darse vista a la parte contraria, así como también las que tengan por objeto probar las tachas en contra de los testigos y la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia"<sup>43</sup>

Esta audiencia tiene lugar en toda clase de conflictos, ya sea individuales, colectivos o sindicales e intersindicales, todos ante el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje.

Las audiencias están a cargo de los secretarios de audiencias de cada una de las tres salas que integran el Tribunal. Los Secretarios Generales Auxiliares de las salas, tienen la obligación de resolver las cuestiones que en ella se susciten.

Cuando alguna de las partes en el juicio considera que ha surgido algún tipo de violación al procedimiento en la celebración de alguna audiencia, puede solicitar por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la audiencia, que las resoluciones sean revisadas por las salas respectivas, para corregir las deficiencias de la misma.

---

<sup>43</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa S. A. México, 1973. Pagina 630.

A las audiencias, los trabajadores pueden comparecer solos o acompañados por sus representantes, los cuales pueden ser acreditados con una simple carta poder. Las dependencias se harán representar por apoderados que acrediten tal carácter con un simple oficio.

En la práctica se acostumbra que las dependencias burocráticas inscriban en un libro llamado de Registro de Poderes, en oficio genérico de designación como representantes del Titular del Estado.

Hay que señalar, que la Ley Burocrática pretende que en una sola audiencia se desahoguen tanto las pruebas de la parte actora como las de la demandada, pero por cuestiones de exceso de trabajo, falta de personal y rezago del mismo trabajo dentro del tribunal así como las diligencias que se desahogan fuera del local de este, el desahogo de las probanzas se lleva a cabo en varias audiencias, de tal manera que la audiencia concluye cuando se desahoga la última prueba de las partes o bien las diligencias que para mejor proveer hubieren solicitado los Magistrados que integran cada una de las salas.

Otra audiencia y a manera de comentario es la llamada audiencia de conciliación, la cual tiene lugar principalmente en conflictos de carácter colectivo o sindicales. En los conflictos individuales es muy raro que se dé la conciliación; dos situaciones se presentan en los conflictos colectivos, una es si las partes llegan a un convenio, este se elevará a la categoría de laudo, convirtiéndose en sentencia ejecutoriada; y la otra, que las partes no lleguen a ningún arreglo, en este caso se deberá admitir la demanda y correrse traslado de la misma, para que la conteste el demandado conforme a derecho, entregándose a ambas partes las copias respectivas.

Desahogadas las pruebas, se escuchan los alegatos de ambas partes y se mandan los autos al proyectista de la Sala respectiva y procede a hacer su proyecto de resolución, sin que sea determinado el plazo para realizarlo, ya que la propia ley es omisa en este aspecto.

Por otra parte y en virtud de que no existen disposiciones concretas sobre el régimen probatorio en el procedimiento burocrático, se tiene que aplicar supletoriamente la Ley

Federal del Trabajo y demás fuentes de carácter supletorio que han quedado mencionados líneas arriba.

Por lo tanto, las partes pueden disponer de todos los medios de prueba a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, ambos de aplicación supletoria a la materia, tales como:

- 1.- La Confesional;
- 2.- La Documental (pública o privada).
- 3.- La Testimonial;
- 4.- La Pericial;
- 5.- La Inspección;
- 6.- La Presuncional (Legal y humana);
- 7.- Instrumental de actuaciones;
- 8.- Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia;
- 9.- Los medios que puedan producir convicción en el juzgador.

Dentro del sistema probatorio existen varios momentos, unos que corresponden a las partes y otros a la autoridad; corresponde a las partes el ofrecimiento de cada una de las probanzas que considera convenientes para demostrar la verdad ya sea de su acción o de su excepción.

La carga de la prueba es en realidad un derecho de las partes para demostrar lo que a sus intereses conviene; nuestra Ley aplicable se refiere a las pruebas en su artículo 129 fracción V, señala que el reclamante en su demanda deberá incluir el señalamiento de las pruebas que no pueda aportar es decir, que se supone que hay otras que no obran en su poder y que debe acompañar, o bien las diligencias que solicite se practiquen por la propia autoridad; en igual forma se refiere al demandado al decir que deberá ofrecer pruebas en los mismos términos que el actor.

Por otro lado, el artículo 137 de la Ley Burocrática, ordena que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe apreciar las pruebas en conciencia, este aspecto es

únicamente a juicio del propio Tribunal, es decir, debe de valorar todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes, utilizando como base el criterio generalizado que en cada Sala se haya establecido, con lo que se quiere decir que no siempre puede obtenerse el mismo resultado ni ser beneficiado con una resolución de carácter incidental en una misma situación cuando esta en una sala distinta de la que se la dicto.

De lo anterior, podemos afirmar que a las partes les corresponde el ofrecimiento de las pruebas y la intervención en el desahogo de las mismas ya sea presentando a sus testigos o formulando los interrogatorios para los mismos, en su caso para los peritos y las posiciones para quienes deben rendir la prueba confesional. Por lo que toca a la autoridad le corresponde dictar la resolución o acuerdo sobre la aceptación o rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes y la apreciación o valoración de las mismas para dictar el laudo.

Es conveniente precisar que todas y cada una de las pruebas ofrecidas deben estar relacionadas o referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, con la salvedad que si ya han sido confesados no serán controvertidos.

El artículo 136 de la multicitada ley en comento, establece que cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o resulte mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Las pruebas en contrario deben demostrar que no hubo vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquier particularidad negativa de los hechos principales de la demanda y que no constituyen excepciones.

En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fatales, en beneficio de la celeridad y rapidez en los juicios.

Los términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una determinada actividad, o sea es el plazo dentro del que deben cumplirse cada uno de los actos procesales. Los términos perentorios son aquellos que por el simple transcurso del tiempo hacen parecer el derecho no ejercitado, aún sin petición de parte, como es el caso

del lapso que se concede para contestar la demanda, para ofrecer pruebas y otros susceptibles de aplicarse si la parte contraria lo solicita, que se conocen como términos perentorios.

Estos términos son fatales como el contenido en el artículo 130, en relación con el artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien los que no son susceptible de ampliación como se autoriza en el segundo párrafo del artículo 130, que a la letra se transcribe:

“Artículo 130.- La contestación de la demanda se presentara en un termino 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, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción quinta del artículo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal se ampliara el termino en un día mas por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad”.

No son perentorios, por ejemplo, los términos de la prescripción que si no se hacen valer por la contraria, el Tribunal no lo toma en cuenta, debido a que los mismos se encuentran expresamente señalados por la ley y salvo el de la caducidad en el procedimiento que se dicta oficiosamente, que tiene su fundamento en el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los demás son a petición de parte afectada.

El señalamiento de los términos para el ejercicio de actos procesales constituye una garantía dentro del proceso, que tiende a evitar que tanto las partes como el Tribunal ejecuten actos procesales a su arbitrio.

Como regla general, cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será de tres días, a fin de evitar que se prolongue indefinidamente el procedimiento, como lo dicta el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

Por razones lógicas, en ningún término se contarán los días que no puedan tener actuaciones ante la Junta, en nuestro caso el Tribunal, sin embargo, quedan exceptuados de esta disposición los términos del procedimiento huelga, en el cual todos los días y todas las horas son hábiles, según lo establecen los artículos 716, 734, 982 fracciones II Y III de la Ley Federal del trabajo.

En materia laboral burocrática, los términos empiezan a correr a partir del día hábil siguiente a aquél en que se realice el emplazamiento, la citación o la notificación y en todos los casos se contará en ellos el día del vencimiento.

Por otra parte, el concepto de Excepción, según Rafael de Pina, es “la oposición que el demandado formula frente a la demandada, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente”<sup>44</sup>.

Consideramos que la excepción es la oposición que el demandado formula contra la demanda, para anularla o para prolongar o retardar el juicio.

En el Derecho Procesal del Trabajo, todas las excepciones y defensas se resuelven en el laudo, por lo general. Las excepciones son por su objeto perentorias, es decir, atacan el fondo del asunto para así destruir lo pretendido por el actor, o bien dilatorias, que son de carácter procesal y solamente tienen como finalidad la de ampliar los plazos del proceso o dilatarlo. Pero el artículo 141 de la ley mencionada establece que las de personalidad, competencia, interés de terceros y nulidad de actuaciones serán de previo y especial pronunciamientos, esto es, que no puede continuarse con el procedimiento en lo principal hasta en tanto no sea resuelto de plano.

Según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son excepciones perentorias o de fondo, sin que se indiquen expresamente así, las que tienden a destruir la base de la reclamación, como la de falta de acción, la cual consiste en negarle al actor el derecho que pretende le sea reintegrado, o que manifiesta le fue violado.

<sup>44</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta edición. Porrúa S.A. México 1988. Pagina 263.

Las dilatorias, vienen a ser las que pretenden regularizar el proceso, encontrándonos la de falta de personalidad o capacidad de alguna de las partes; competencia, si se negare la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de algún conflicto; la acumulación; en el caso de que no exista otro expediente en trámite por los mismos hechos y entre las mismas partes, para evitar así que se dicten laudos contradictorios; nulidad de actuaciones por defectos de notificación; todo lo anterior en términos del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia, en relación con el artículo 141 de la Burocrática, que establece que estos incidentes se resuelvan de plano, sin trámite específico.

La multicitada Ley Burocrática, no indica cuando debe oponerse la excepción, ya que sólo se limita a ordenar la forma en que se debe contestar la demanda dentro de los cinco días siguientes a la notificación, pero la Ley Federal del Trabajo establece que sea precisamente al contestar la demanda, según el artículo 878 fracción IV.

Por otro lado, una de las excepciones que más confusiones presenta en la práctica diaria es la de prescripción, la cual tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la Ley para el ejercicio de un derecho.

La Legislación Burocrática aumenta los plazos de prescripción en favor de los empleados burocráticos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo.

La prescripción se encuentra regulada en el título Sexto, artículo 112 al 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El caso que se presenta con más frecuencia es el de la prescripción de dos años, para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el cual los trabajadores dilatan su procedimiento de pago con el objeto de acumular más salarios caídos, dejando de presentarse a sus audiencias o bien a sus diligencias en compañía del actuario adscrito al tribunal para ir a requerir al titular de una dependencia; en el caso de una condena de reinstalación, las dependencias pueden solicitar la aplicación supletoria del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final, que establece que cuando el trabajador deje de presentarse a su centro de trabajo en el término fijado por el patrón se le

tenga por falta de interés jurídico y en consecuencia por reinstalado y por perdido su derecho para que se sigan generando los salarios caídos.

Por lo que respecta a los incidentes, podemos decir que son tramites realizados dentro del propio juicio, pero tienen resolución por separado, que no afectan en forma directa al resultado o resolución final.

Los incidentes deben tender a aclarar las cuestiones accidentales del proceso para facilitar la resolución final, pero no siempre sucede así, ya que frecuentemente las dependencias burocráticas cuando son demandadas retrasan el procedimiento por los múltiples incidentes que se promueven.

Existen incidentes que se plantean y se pueden tramitar sin la suspensión del procedimiento principal, pero otros, llamados de previo y especial pronunciamiento, obligan a la suspensión del tramite en lo principal tal es el caso del incidente de falta de personalidad que puede resultar que se deseché la demanda o se tenga por contestada en sentido afirmativo según sea el actor o el demandado.

El artículo 141 de la multicitada Ley señala expresamente que todos los incidentes planteados deberán ser resueltos de plano, esto es, sin substanciación alguna de las partes que pudieran lograr que se suspendiera el procedimiento y así dilatar el juicio.

El Tribunal antes de dictar resolución sobre los incidentes escucha a la parte contraria para respetar la garantía de audiencia efectuada a través del desahogo de una vista; esta resolución que se dicta queda firme para todos los efectos y son inapelables y deben de cumplirse en los términos dictados de acuerdo a lo establecido por el artículo 146, de la Ley en comento; de esta manera los incidentes mas promovidos que en la práctica se observan son el de personalidad de las partes, competencia y la nulidad de actuaciones.

Por consecuencia en todo procedimiento después de completado, es decir desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes tienen el derecho de alegar lo que a su interés convenga respecto del juicio para mejor proveer, en este orden de ideas nos encontramos a los Alegatos, que en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje son escritos o de forma verbal en la última audiencia, demostrando las razones de una parte e impugnando las contrarias; este paso es propiamente el cierre de la instrucción del juicio para la emisión del laudo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa al precisar el plazo para emitir la resolución de los juicios sometidos a la competencia del órgano burocrático, pero en todo caso se deberá aplicar supletoriamente el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que dentro de los diez días siguientes al que se cerró la instrucción, se formulara proyecto de resolución en forma de laudo, cosa que en la práctica diaria no sucede, ya que el Tribunal se tarda alrededor de dos o tres meses para que el mismo sea notificado a las partes.

El laudo burocrático debe ser claro y preciso en su contenido, congruente con la demanda y la contestación, sin sujetarse a reglas fijas sobre la estimación de las pruebas, debiendo ser apreciadas a conciencia y resolviendo a verdad sabida y a buena fe guardada, esto es, además de estar relacionado con todos y cada uno de los puntos controvertidos, debe de estimar y resolver todas sobre las pruebas aportadas por las partes, siendo lo más apegado al derecho y aplicando supletoriamente las leyes de la materia y el orden común así como los principios generales del derecho al caso concreto que se resuelve.

Los laudos dictados por las salas del Tribunal, no admiten ninguna clase de recurso ordinario y sólo procede en contra de ellos el juicio de amparo directo ante los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, esto es debido a que por disposición expresa en la ley, la materia laboral es uniinstancial, es decir, una sola instancia y para el caso del que las partes se vean afectadas en su esfera jurídica, la única vía que tiene para inconformarse es la del amparo directo como ya se mencionó, a diferencia de otras materias que permiten un recurso de revocación y una revisión antes de recurrir al juicio de garantías.

Para poder ejecutar el laudo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez resuelto el amparo, tomara las medidas necesarias en la forma y términos procedentes.

El artículo 151 del código burocrático establece que cuando se pide la ejecución del laudo el tribunal dictara un auto de ejecución y se comisiona a un actuario para que en compañía del actor y de su apoderado legal en su caso, se constituyan en el domicilio del demandado y le requiera la cumplimentación que dicta dicha resolución de inmediato, cosa que por lo cotidiano no sucede sino hasta la tercera o cuarta vez que se requiere, profundizando, esta situación es debido a que en la misma ley burocrática no hay medio de coacción alguna para que el tribunal haga valer sus resoluciones, y trae como consecuencia que los titulares de las dependencias cumplan con las condenas en su contra hasta que estén en posibilidades de hacerlo y por lo tanto lleva tiempo en que se de la reinstalación o pago en comento.

En caso de no cumplir con lo condenado por el Tribunal se apercibe al demandado y se le aplican las sanciones que marca el Título Octavo del mismo ordenamiento y que en sus artículos 148 y 149 señalan al respecto que para exigir el cumplimiento de sus determinaciones tienen la facultad de aplicar multa hasta por un peso, ya que por disposición presidencial se le suprimen tres ceros al peso mexicano y al establecer el artículo 148 "multa de hasta mil pesos" esta queda en lo que ya se dijo, haciéndolas efectivas por conducto de las administraciones fiscales federales, aunque la propia Ley señala que se harán por la Tesorería General de la Federación, vía oficio, actualmente a la administración que corresponda señalando el nombre del Titular de la dependencia que se trate y su domicilio oficial en su caso.

Prácticamente el único medio de que dispone el Tribunal para hacer efectivas y que sea eficaz e inmediato la ejecución de sus determinaciones es la constante imposición de multas a los Titulares de las Dependencias burocráticas.

Ahora bien el maestro Trueba Urbina comenta lo siguiente: "Por lo que se refiere a los laudos que condenan el pago de salarios caídos, las Leyes colocan a los trabajadores en situación de no obtener nunca el pago de ellos, salvo aquellos casos de poco monto o para hacer alarde político del cumplimiento de la Ley. Así ojalá se intentaran reformas a este respecto para lograr que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado estén

realmente equiparados a los derechos de los asalariados, ya que ambos derechos se encuentran consignados en un mismo precepto constitucional”<sup>45</sup>

## **EFFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL ACTA ADMINISTRATIVA EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Este penúltimo apartado, lo iniciaremos no sin antes precisar que los efectos y consecuencias del Acta Administrativa, han sido tratados a lo largo del presente trabajo de investigación, pero para un mejor entendimiento del tema que nos ocupa, lo analizaremos de la siguiente manera:

- En el caso de que el Titular de una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, llegase a instrumentar una Acta Administrativa por considerar que un trabajador adscrito a la misma incurrió en alguna de las causales de cese previstas por el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las cuales han sido analizadas en su oportunidad, procederá como primera consecuencia el ejercitar en vía de acción y dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, acompañando a la demanda el Acta Administrativa correspondiente como documento base de la acción, dando cumplimiento así a lo previsto por el artículo 46 bis de la Ley en la materia.
- Por otra parte, también podemos afirmar que al momento de ejercitarse por parte del titular la acción correspondiente surge otra consecuencia jurídica consistente en la suspensión de los efectos del nombramiento, siempre y cuando se trate de una causal que la ley considere como grave, con la salvedad de que el sindicato respectivo manifieste su conformidad con tal suspensión; lo anterior en la práctica no sucede, pues en la mayoría de los casos la representación sindical del afectado no consciente dicho acto, ya que estaría actuando en contra de los intereses que persigue, es decir, defender los intereses de sus agremiados.

En las relatadas consideraciones, encontramos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado literalmente el contenido del artículo 46 bis, estableciendo que “ Es obligación del titular de una dependencia burocrática demandar ante el Tribunal Federal de

<sup>45</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Opus. Cita. Paginas 646 y 647. Derecho Procesal del Trabajo.

**Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador, pues en caso de no ser así el despido que sufra un empleado será considerado como injustificado”, para lo cual nos permitimos transcribir la siguiente tesis jurisprudencial:**

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENEN FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCION V DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE (MODIFICACION DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564 COMPILACION DE 1995 TOMO QUINTO),** Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala que se integró Jurisprudencia desde 1951 y que ha sido recogida y retenida sin variación con los números 189 (Compilación de 1965, Quinta parte); 314 (Compilación de 1985, Quinta parte); 1969 (Compilación 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, tomo Quinto. Que establece: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** Cuando el Titular de una Dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, por que semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. “La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, no funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al Acuerdo Presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; así mismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquél criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado Estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva Ley que en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123 Apartado “B” fracción IX Constitucional en relación con los artículos 46, 46 Bis, y 127 Bis de su Ley Reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el Titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V

del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que este decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró de manera que si en tales supuestos el Titular dicta el cese por sí y ante sí este será injustificado si lo demanda el empleado.-----

A manera de comentario, estimamos pertinente aclarar que antes de que nuestro mas alto Tribunal de México hiciera la interpretación sistemática del articulo al cual nos hemos referido con anterioridad, el Titular podía en vía de excepción hacer valer las causales de cese que argumentará incurrió el trabajador, cuestión que ya no es usual en virtud del asiento de la tesis de jurisprudencia señalada inmediata anterior a estas líneas.

Respecto a las consecuencias de un Acta Administrativa dentro del procedimiento, podemos entender que, si la misma es ratificada por todas y cada una de las personas que en ella intervinieron, su efecto inmediato será otorgarle pleno valor probatorio y por ende autorizar a la dependencia burocrática de que se trate, el cese solicitado, con su consecuente separación del empleo del trabajador sin derecho al pago de salarios caídos, situación que resulta lógica, pues como es de explorado derecho, durante la tramitación del juicio correspondiente el trabajador demandado seguirá cobrando un salario y prestaciones en forma normal, y para reforzar lo dicho se transcribe la siguiente Tesis de jurisprudencia:

**“ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.-** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus Servidores Públicos, el Estado no actúa como Autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la Jurisprudencia de esta Suprema Corte y que cuando el Titular de una dependencia burocrática (o a persona indicada para ello), ordene el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un Servidor Público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46 fracción V y 127 Bis, de dicha Ley, toca al Titular de cada dependencia

ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del Servidor Público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En este contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia ante el Organismo jurisdiccional de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgarle a la parte patronal, aún en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.”Cuarta Sala, Tesis 4° . /J.23/92, Gaceta número 58, Página 23; Véase Ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo X Octubre, Página 131.

Otra consecuencia que hemos analizado en su oportunidad, es la referente a los requisitos de forma que todo titular debe cumplir al momento de instrumentar un acta Administrativa, pues como quedo precisado con antelación, si no se cumplen los requisitos del artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el documento base de la acción que nos ocupa carecerá de valor probatorio alguno dentro del procedimiento, por no haberse cumplido los requisitos de procedibilidad que para tal efecto prevé de la Ley de la materia, por tal motivo concluimos que el efecto inmediato de un Acta mal instrumentada será que la autoridad laboral competente niegue en su resolución la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador y éste último continuará su relación laboral sin menoscabo de sus derechos adquiridos, tal y como se deduce de la Jurisprudencia que a la letra dice:

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.-** Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 Bis de la propia Ley ordena: “Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un

representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los Testigos de Asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical” y sigue diciendo que si a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran como instrumentos base de la acción el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 Bis debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 Bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte, sí el titular cesa a un trabajador y este 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 esta en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Cuarta Sala, Tesis 1964, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 3179.

Finalmente, y como complemento de este análisis, resulta conveniente hacer mención que, ambas partes del juicio laboral burocrático cuentan con la oportunidad de ejercitar su derecho, recurriendo al juicio de amparo directo en contra de la resolución que ponga fin al procedimiento, ya sea por que el Organó Colegiado conceda la autorización al Titular de la dependencia para dar por terminados los efectos del nombramiento o bien por que niegue tal solicitud.

#### **D) CRITERIOS JURISPRUDENCIALES INTERNOS APLICADOS AL TEMA.**

En el último apartado de este trabajo de investigación nos permitiremos señalar las principales Jurisprudencias y Tesis Jurisprudenciales, referidas al tema, en virtud de que

consideramos de suma importancia su conocimiento ya que su aplicación en la práctica es constante por que viene a subsanar algunas deficiencias que contiene la Ley de la Materia, para lo cual transcribimos las siguientes:

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENEN FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCION V DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE (MODIFICACION DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564 COMPILACION DE 1995 TOMO QUINTO),** Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala que se integró jurisprudencia desde 1951 y que ha sido recogida y retenida sin variación con los números 189 (Compilación de 1965, Quinta parte); 314 (Compilación de 1985, Quinta parte); 1969 (Compilación 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, tomo Quinto. Que establece: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** Cuando el Titular de una Dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, por que semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. “La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, no funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al Acuerdo Presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquél criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado Estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva Ley que en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123 Apartado “B” fracción IX Constitucional en relación con los artículos 46, 46 Bis, y 127

Bis de su Ley Reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el Titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que este decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró de manera que si en tales supuestos el Titular dicta el cese por sí y ante sí este será injustificado si lo demanda el empleado.-----

**“ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.-** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus Servidores Públicos, el Estado no actúa como Autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la Jurisprudencia de esta Suprema Corte y que cuando el Titular de una dependencia burocrática (o a persona indicada para ello), ordene el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un Servidor Público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46 fracción V y 127 Bis, de dicha Ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del Servidor Público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En este contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia ante el Organismo jurisdiccional de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no hay sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgarle a la parte patronal,

aún en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.”Cuarta Sala, Tesis 4º . /J.23/92, Gaceta número 58, Página 23; Véase Ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo X Octubre, Página 131.

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.-** Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 Bis de la propia Ley ordena: “Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se sentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los Testigos de Asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical” y sigue diciendo que si ajuicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran como instrumentos base de la acción el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; Por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 Bis debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 Bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se esta en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte, si el titular cesa a un trabajador y este aduce en el juicio que lo 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 esta en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Cuarta Sala, Tesis 1964, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 3179.

**“RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO CONCEDE ACCION A LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS.-** La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no establece en favor de los trabajadores burocráticos una acción para rescindir la relación laboral por causa imputable al Estado-patrón, similar a la prevista en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual no es posible aplicar una regla similar a la de este precepto, pues si bien es cierto que el artículo 11 de la Ley citada en primer lugar permite acudir supletoriamente a la legislación laboral ordinaria, también lo es que, como lo ha sostenido este alto Tribunal en numerosas ejecutorias, el sistema de supletoriedad no tiene por objeto introducir a la Ley instituciones ajenas o inclusive incompatibles con su estructura fundamental, sino únicamente regula las cuestiones que estando comprendidas en la Ley carecen de reglamentación o están deficientemente reglamentadas.

P.XXVII/95.

Amparo Directo en Revisión 1733/93.- Gloria María Ramírez Amor.- 16 de marzo de 1995.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de junio en curso, por Unanimidad de once votos de los Señores Ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiffo Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza, Aprobó, con el número XXVII/95 (9ª.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de Jurisprudencia.- México, Distrito Federal, a quince de junio de mil novecientos noventa y cinco.

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA.- NOVENA EPOCA.- TOMO I .- JUNIO DE 1995.- PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- página 41.**

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LAS GARANTIAS DE IGUALDAD, POR NO CONCEDER ACCION A LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS.-** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía constitucional de igualdad al no conceder a los trabajadores burocráticos una acción similar a la que tienen los trabajadores ordinarios para rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón, pues de lo dispuesto por el Apartado "B" del artículo 123 de la Ley fundamental, se desprende que fue intención del Constituyente establecer una diferencia clara entre el trabajo ordinario y el trabajo burocrático, considerando la naturaleza de la relación que existe entre uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues en el primero interviene la libre voluntad de las partes, cuyo contenido puede ser determinado por estos dentro de los límites protectores que fijan las normas de orden público tendientes a salvaguardar el equilibrio entre los factores de la producción, en el segundo la relación nace como consecuencia de un acto de nombramiento, además de que en el desempeño de la función no se encuentra sujeto a libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables; estas notas distintivas, de las que derivan otras no menos importantes, permiten considerar que en el aspecto examinado no puede darse al trabajador burocrático el mismo tratamiento que la Constitución da al trabajador ordinario, pues tratándose del principio de igualdad, es necesario atender no sólo a las semejanzas existentes entre dos categorías de sujetos, sino también a las diferencias que justifiquen un trato desigual, y la rescisión por causa imputable al patrón, que en trabajo ordinario encuentra su fundamento en la aplicación de la cláusula común a los contratos bilaterales en general (en especial los civiles que son antecedente remoto), es extraña a la relación del Estado con sus servidores; además la circunstancia de que la Ley en estudio, en su artículo 46 otorgue la Estado la facultad de dar por concluidos los efectos del nombramiento sin su responsabilidad, no significa que deba asistir al trabajador la misma facultad en caso de incumplimiento de aquel a sus deberes como patrón, pues aunado a que el Constituyente no estableció en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional una norma protectora igual a la instituida en el Apartado "A" para los trabajadores ordinarios, al Estado toca velar por que sus servidores acaten fielmente los deberes que garantizan la eficaz y continuidad de la función Pública, por lo

que es preciso dotarlo de un poder jurídico para excluir a quienes quebrantes las reglas y pongan el peligro la consecución de los cometidos estatales.

**P. XXVIII/95.**

Amparo Directo en Revisión 1733/93.- Gloria María Ramírez Amor.- 16 de marzo de 1995.- unanimidad de once votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada de quince de junio en curso, por Unanimidad de once votos de los Señores Ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azula Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza, Aprobó, con el número XXVIII/95 (9ª) la tesis de Jurisprudencia.- México, Distrito Federal, a quince de junio de mil novecientos noventa y cinco.

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA.- NOVENA EPOCA.- TOMO I.- JUNIO DE 1995.- PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- Páginas 41 y 42.**

**“PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.-** Un trabajador incurre en faltas de probidad y honradez en los casos en que no procede rectamente en las funciones que le están encomendadas, con mengua de rectitud y ánimo, de hombría de bien, o en otras palabras, siempre que se aparte de sus obligaciones y proceda en contra de las mismas, dejando de hacer lo que tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder”.

Séptima Epoca; Cuarta Sala; Apéndice de 1995; Volumen Tomo V, parte SCJN; Tesis 392; Pagina 260.

Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S. A. De C. V., 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olan. 3 de marzo de 1980. Cinco votos.

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUELLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE (UNICA VIA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCION EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.-** Como de la interpretación de los artículos 123, Apartado “B”, fracción IX de la Constitución, 46, 46 bis y 127 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el Titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la Tesis Jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS”. (ya transcrita en el presente trabajo).

**2º/J.45/97**

Contradicción de Tesis 66/96.- Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 5 de septiembre de 1997.- Unanimidad de 4 votos.- Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Ponente Juan Díaz Romero.- Secretario. Aristeo Martínez Cruz.

**Tesis de Jurisprudencia 45/97.- Aprobada por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de justicia de la Nación, en sesión pública de 5 de septiembre de 1997, por unanimidad de cuatro votos, de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Gutiérrez y Presidente Genaro David Góngora Pimentel.- Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.**

## **CONCLUSIONES.**

**PRIMERA.-** El Derecho Laboral Burocrático, surgió como una necesidad de la Administración Pública, en virtud de que la misma no se realiza sólo por el ente jurídico sino por personas que tienen como meta materializar la función pública, que se transforma en el servicio público tan necesario para una sociedad.

**SEGUNDA.-** El Estado-Patrón como tal, debe de cumplir con su función, al ocurrir cualquier circunstancia de hecho, que de lugar a que se le reconozcan sus derechos en lo más mínimo a cada trabajador federal, como lo es la Seguridad Social, Medidas protectoras del Salario y Garantías consagradas en la propia Constitución.

**TERCERA.-** Consideramos que todas las personas que mantengan una relación de trabajo, o bien, una prestación de servicio a las distintas dependencias del ejecutivo federal, debe de tomarse como de trabajo y en consecuencia adquirir ese carácter y los derechos que esta relación de trabajo trae aparejada, tal es el caso de la inamovilidad, remuneración y seguridad social.

**CUARTA.-** Debe considerarse al Acta Administrativa, como el documento más importante de prueba para el ejercicio de la acción patronal, dentro del procedimiento en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que del mismo, se debe desprender el origen y las circunstancias de modo, tiempo y lugar para que la autoridad actuante pueda determinar si efectivamente el trabajador realizó la conducta grave que encuadre en los supuestos de las causales de acuerdo al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y entonces autorizar el cese de un trabajador al servicio del Estado sin responsabilidad para este.

**QUINTA.-** El Acta Administrativa, debe de cubrir todos y cada uno de los requisitos que marca el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que pueda considerarse como documento base de la acción para solicitar la

autorización de cese de un trabajador al servicio del Estado, sin responsabilidad para este, y en caso de no cubrirlos, como sucede en la práctica, el documento debe ser nulo de plano, y en consecuencia no tener efecto legal alguno.

***SEXTA.***- Dentro del procedimiento en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el ofrecimiento de una Acta Administrativa como prueba, misma que se encuentra debidamente requisitada y perfeccionada a su desahogo, debe de ser decisiva para el resultado de la resolución, por que si no se estaría en presencia de un absurdo en la Ley de la Materia, al tratar el documento en mención como documento base de la acción, que no es suficiente en la práctica, para autorizar el cese de un trabajador sin responsabilidad para el Estado.

***SÉPTIMA.***- Podemos afirmar que la Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación al Acta Administrativa resulta a nuestro parecer muy acertada, ya que la misma como documento privado, tiene que ser ratificada por todos y cada uno de los firmantes, pues en caso de no ser así carece de valor probatorio alguno.

***OCTAVA.***- Respecto a los requisitos de forma, es menester concluir que el Legislador en el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, precisó de manera adecuada cuales son los requisitos a cumplir por el Titular de una dependencia burocrática, para la instrumentación de una Acta Administrativa, ya que en caso de que se omitiera alguno de estos aspectos, traería como consecuencia la nulidad del documento base de la acción de la Institución.

***NOVENA.***- Por último podemos afirmar que, sin una acusación directa o una situación de hecho imputable a un trabajador al servicio del Estado, no hay motivación alguna para la instrumentación del Acta Administrativa y en consecuencia no existirá el documento en mención.

## ***BIBLIOGRAFIA.***

1.- MORALES PAULIN, Carlos A.

DERECHO BUROCRATICO.

Editorial Porrúa S. A.

México, 1995.

2.- CAVAZOS FLOREZ, Baltazar.

LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES.

Editorial Trillas.

México, 1984 y 1979.

3.- MORA ROCHA, J. Manuel.

ELEMENTOS PRACTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Editor Francisco Méndez Cervantes.

México, 1986.

4.- DE LA CUEVA, Mario.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I

Editorial Porrúa S. A.

México, 1993.

5.- TRUEBA URBINA, Alberto.

DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa.

México, 1972.

6.- MARGADANT S., Guillermo F.

DERECHO ROMANO.

Editorial Porrúa S. A.

México, 1991.

7.- CORONA ROMERO, Francisco.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Cárdenas Editor y Distribuidor.

México, 1991.

8.- DE PINA VARA, Rafael.

DICCIONARIO DE DERECHO.

México, 1988.

9.- LOPEZ, Armando.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa.

México, 1989.

10.- DE BUEN LOZANO, Néstor.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa S.A.

México, 1997.

11.- DAVALOS MEJIA, José.

DERECHO DEL TRABAJO I.

Editorial Porrúa.

México, 1988.

12.- MUÑOZ RAMON, Roberto.

DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa.

13.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.

DERECHO DEL TRABAJO.

Universidad Nacional Autónoma de México.

1987.

14.- BRISEÑO RUIZ, Alberto.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Editorial Harla.

México, 1998.

15.- MARTINEZ MORALES, Rafael I.

DICCIONARIO JURIDICO HARLA, VOLUMEN 5

DERECHO BUROCRATICO.

Editorial Harla México 1997.

16.- ARROYO HERRERA, Juan Francisco.

REGIMEN JURIDICO DEL SERVIDOR PUBLICO.

Editorial Porrúa S. A.

México, 1997.

17.- MARTINEZ MORALES, Rafael I.

DERECHO BUROCRATICO.

Editorial Harla México 1998.

18.- ACOSTA ROMERO, Miguel.

EL DERECHO BUROCRATICO MEXICANO.

Editorial Harla.

México, 1995.

19.- CANTON MOLLER, Miguel.

EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Editorial Pac.

México, 1988.

20.- ARROYO HERRERA, Juan Francisco.

REGIMEN JURIDICO DEL SERVIDOR PUBLICO.

Editorial Porrúa S. A.

México, 1997.

21.- TRUEBA URBINA, Alberto.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa.

México, 1973.

22.- DAVALOS MEJIA, José.

TOPICOS LABORALES.

Editorial Porrúa.

México, 1998.

23.- HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos F.

LEGISLACION BUROCRATICA FEDERAL.

Editorial Pac.

México, 1988.

24.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio.

LEGISLACION LABORAL.

Editorial Limusa S. A. De C. V.

México, 1990.

25.- ACOSTA ROMERO, Miguel.

TEORIA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO.

Editorial Porrúa.

México, 1983.

26.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.

EL ARTICULO 123 Y SU PROYECCION EN LATINOAMERICA.

Editorial Jus.

México, 1979.

## **LEGISLACION**

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
  
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Federal.
  
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  
- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.
  
- LEY DE AMPARO. Reglamentaria de los articulo 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.
  
- COMPILACION. Nuestra Constitución Volumen 24. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Secretaría de Gobernación.

SERIE DE TEXTOS JURIDICOS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Varios Autores. Editado por el Departamento del Distrito Federal y la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1990.