

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON



"ILEGALIDAD DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS
QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES
EN LA SECRETARIA DE HACIENDA Y
CREDITO PUBLICO"

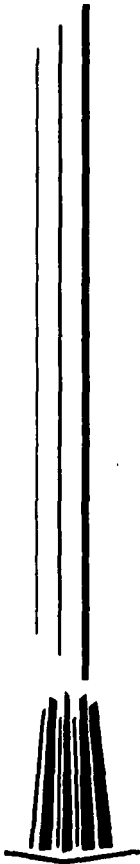
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN JOSE ESPINOSA PEREZ

ASESOR DE TESIS
LIC. FELIX EDMUNDO REYNOSO VAZQUEZ

MEXICO

2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI QUERIDA ESCUELA
"UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO"
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

POR EL SENTIMIENTO DE NOSTALGIA
QUE QUEDA POR LOS AÑOS DE ESTUDIANTE
YA QUE GRACIAS A TI COMPARTIMOS
LOS CONOCIMIENTOS DE LOS MAESTROS,
EL CARIÑO DE LOS AMIGOS
Y LA SUPERACION Y FORMACION
DE CADA UNO A LOS QUE LES DISTE ABRIGO

AL LIC. FELIX REYNOSO VAZQUEZ
POR OTORGARME SU PACIENCIA
Y POR LA CONFIANZA Y RESPETO
QUE EN MI FUNDO.

*NOSOTROS SOMOS
LOS CREADORES DE
NUESTRO PROPIO DESTINO.*

*A MIS PADRES
POR LA VIDA QUE ME DIERON
POR EL AMOR CON QUE ME FORMARON
POR LA CONFIANZA Y LIBERTAD
QUE EN MI PUSIERON*

INDICE.

INTRODUCCIÓN.

I.

CAPÍTULO PRIMERO.

ACTAS ADMINISTRATIVAS.

1.1. Requisitos Preliminares a la Instrumentación de una Acta Administrativa.	1.
1.2. Concepto de Acta Administrativa.	5.
1.3. Partes que intervienen en una Acta Administrativa.	8.
1.3.1. El Trabajador Burocrático.	9.
1.3.2. La Autoridad Patronal.	12.
1.3.3. Los Testigos.	13.
1.4. Fundamento Jurídico de las Actuaciones Administrativas.	16.
1.4.1. Apartado B, del Artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento Jurídico.	16.
1.4.2. Artículo 46 Bis, de la Ley Burocrática.	19.
1.4.3. Condiciones Generales de Trabajo en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	20.

CAPÍTULO SEGUNDO.

DESARROLLO DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS.

2.1.- Causales que Originan la Instrumentación de una Acta Administrativa.	22.
2.2.- Exigencia Legal en la Instrucción de una Acta Administrativa.	26.
2.3.- Tipos de Actas Administrativas.	30.
2.3.1.- Por Renuncia.	30.
2.3.2.- Por Abandono de Empleo.	31.
2.3.3.- Por Muerte o Incapacidad Permanente del Trabajador.	33.
2.3.4.- Por Falta de Probidad u Honradez.	34.
2.3.5.- Por Faltas Injustificadas.	37.
2.3.6.- Así como las enumeradas en la Fracción V, del artículo 46 de la Ley Burocrática.	37.

CAPÍTULO TERCERO.

ILEGALIDAD EN LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS.

3.1.- La ilegalidad de una Acta, se debe a la omisión de de los siguientes requisitos:	39.
3.1.1.- La Falta de firma del Citatorio del Jefe (patrón).	47.
3.1.2.- La Falta de fundamento en el Citatorio.	48.
3.1.3.- La Falta del Acuse de Recibo del Citatorio al trabajador y a su representante sindical, conforme a lo dispuesto, en el artículo 46 Bis de la Ley Burocrática.	48.

3.2.- Su ilegalidad en el momento del levantamiento del Acta.	49.
3.2.1. Por no estar debidamente circunstanciada dicha Acta.	51.
3.2.2. Por no ser levantada por el Jefe del Trabajador.	51.
3.2.3. Por no dejar intervenir, a los testigos de descargo.	52.
3.2.4. Por no haber sido citado previamente su representante, Sindical el día y hora de su instrumentación.	53.
3.3.- La ilegalidad de una acta en el Juicio Laboral Burocrático.	54.
3.3.1. En cuanto a su valoración formal.	55.
3.3.2. En cuanto al Fondo, como punto determinante del Laudo arbitral.	57.
3.3.3. La Propuesta del presente tema, es la creación de una autoridad que se encargue de levantar las, actas administrativas.	76.

CONCLUSIONES.	78.
----------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	81.
----------------------	------------

ANEXOS.	84.
----------------	------------

INTRODUCCIÓN.

Me propongo con el presente estudio intitulado "ILEGALIDAD DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES EN LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO", entre otras cosas, con base en mi experiencia personal, y con el análisis y estudio de criterios emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el tratar de conseguir que sea creada una autoridad autónoma, a la que se le faculte para proceder a levantar las actas administrativas, que se establecen en el artículo 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por la razón de que continuamente, la gran mayoría de los Trabajadores al Servicio del Estado, desconocen la Ley que protege sus derechos laborales.

Y aunque sin embargo, tanto los tratadistas en derecho laboral, como nuestro Tribunal de Arbitraje han comentado y hablado de que el derecho laboral contiene normas proteccionistas y tutelares de los derechos de los trabajadores, nunca se han ocupado de regular el procedimiento administrativo de investigación.

Ya que cuando, el Jefe superior, incurre en un acto, que no se amolda a las normas jurídico laborales protectoras de los trabajadores, y lesionan o perturban los derechos de los mismos, existe la posibilidad de que los actos emitidos, por dicha autoridad administrativa, no se ajustan a los ordenamientos jurídicos laborales, surge así la imperiosa necesidad de establecer, un adecuado control de esos actos, ya que el objetivo que se persigue es determinar a través de un acta administrativa, si se adecuan o no a las normas jurídicas aplicables a los trabajadores al servicio del Estado.

Ya que por la mala aplicación de una causal de cese determinada, constantemente se originan molestias al trabajador de ser desplazado de su trabajo ilegalmente, por su propio patrón, situaciones las cuales por ser adversas a la Ley, dejan al inculpado en estado de indefensión, afectando directamente a su derecho a su estabilidad en el empleo.

Por lo que sí, los objetivos que se plantean, en este trabajo de investigación, es el tratar de convencer a nuestros Legisladores, de que procedan a reformar o adicionar el contenido del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se cree una autoridad autónoma, a la que se faculte para levantar un acta administrativa, para que no sea el Jefe, quién por estar comprometido con la superioridad, se inclina más a proteger los intereses laborales de la autoridad patronal.

En virtud de que este último, siempre favorece parcialmente los intereses del titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, impidiéndole el acceso al trabajador a los medios de prueba, con dicho proceder lo deja en completo estado de indefensión, al no poder hacer valer sus derechos laborales, y en consecuencia legal, lo privan del uso y disfrute de sus garantías de audiencia, legalidad y seguridad jurídica.

Por lo que en tal sentido si la inamovilidad de los trabajadores se funda en la Fracción IX, del Apartado B, del Artículo 123 de nuestra Norma Constitucional; al señalar lo siguiente: "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley."

De dicho precepto Constitucional, se desprende que tienen concedido el derecho a la Estabilidad, e inamovilidad, absoluta de sus empleos.

Asimismo, considero que por ser la Inamovilidad de los Servidores Públicos de Base, un derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus empleos con la categoría, puesto, o sueldo que les corresponde, señalar, que si a un trabajador de base al servicio del Estado, al levantarle un acta administrativa se le despiden ilegalmente se le atacan precisamente el derecho de permanencia en el empleo que le otorgan tanto la Constitución, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que estos últimos sólo podrán ser cesados por causa justa y prevenida en la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es decir, por su estabilidad en el empleo los Servidores Públicos, cuentan con el único tope, que son las causales de cese precisamente establecidas en el artículo 46 de la disposición en cita.

Por otra parte, si existe ilegalidad en el levantamiento de las actas administrativas, la autoridad se limita con ello, para poder aplicar legalmente el derecho, dentro del propio Estado, y en el presente caso la única autoridad facultada para conocer, acerca de los problemas entre el Estado y sus trabajadores de base, lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo que si dicha autoridad determina, que el acta administrativa fue levantada en forma ilegal, le negara entonces al Secretario de Hacienda y Crédito Público su autorización para cesar al trabajador demandado, precisando que dicho despido es injustificado, por irregularidades cometidas al procedimiento administrativo de investigación.

Tal y como lo demuestro con el análisis y transcripción de 5 de los Laudos, emitidos por las distintas Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente y con la firme convicción de ser escuchado, reitero mi petición a los Legisladores, del Congreso de la Unión acepten mi propuesta, para que sea considerada como proyecto de Iniciativa de Reforma o Adición al artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la sometan a estudio, análisis, discusión y aprobación, pudiéndole darle Inicio a través de la Cámara de Diputados Federales o Senadores, por tratarse de una Ley Federal cuyo ámbito de aplicación corresponde a la materia Federal, confiriéndole así de esa forma, la atribución a una autoridad autónoma para que vigile y haga que la autoridad patronal, respete el Procedimiento Administrativo de Investigación, dejando que el trabajador pueda ofrecer los testigos que proponga y no se le impida, el acceso a los expedientes, documentos o cualquier otro medio idóneo de prueba en su defensa.

Toda vez que, el objetivo principal del presente trabajo de investigación, es lograr conseguir que se respeten, las garantías de audiencia, legalidad y seguridad jurídica del trabajador de base, así como el que se respeten las formalidades esenciales del

Procedimiento Administrativo de Investigación legalmente establecido, en la instrumentación de un acta administrativa delimitándose el ámbito de aplicación únicamente, en relación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dependencia de Estado propuesta en esta tesis.

CAPÍTULO PRIMERO

ACTAS ADMINISTRATIVAS.

1.1.- Requisitos Preliminares a la Instrumentación de una Acta Administrativa.

En la realización de este capítulo, consideré necesario, antes de pasar a exponer el tema, que trato sobre actas administrativas, hablar de los requisitos previos al levantamiento de la misma, que por disposición legal, obligan al Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en su carácter de patrón, para citar a un trabajador y darle aviso de que procederá a levantarle una acta administrativa, invocando en ella las causales en que incurre, citando a él propio trabajador y a su representante sindical en términos de lo dispuesto en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se podría decir que esta disposición reglamentaria, se equipara a la que se establece, en la parte final, en el artículo 47 la Ley Federal del Trabajo, de dar aviso de despido al trabajador, señalando las causas del mismo, ya que sin tal aviso, por parte del patrón al propio trabajador, se entiende que el despido fue injustificado.

El Aviso de despido, es importante, para que el patrón compruebe que despidió al trabajador con base en alguna de las causales que se encuentran previstas en el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para el mismo.

Por otra parte, sí el trabajador ocurre, ante la autoridad laboral en demanda, de despido injustificado, al correrle traslado al patrón de la misma este tiene que soportar la carga de la prueba para acreditar lo contrario en su contestación, y en defensa de sus excepciones, tendrá que justificar, que dio aviso al trabajador, por conducto de la Junta Laboral respectiva, por haberse negado a recibirlo, ya que sí no acredita con las documentales relacionadas tal aviso, se considerará, que dicho despido fue injustificado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Al respecto, considero apropiado para una mayor comprensión, de lo manifestado en el párrafo anterior, él transcribirles lo que en su parte final del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, el propio Legislador, quiso hacer, al imponer al patrón, la obligación de tener que notificar tal aviso a través de las autoridades del trabajo en los términos los siguientes:

"...El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste, se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes, a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Laboral respectiva, proporcionando a esta su domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado." (1)

Igualmente, con relación al despido, el tratadista, Néstor de Buen Lozano, nos afirma que:

"...es un acto unilateral, en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (2)

De lo anterior, se desprende, que el aviso de despido, tiene cierta semejanza, con el de la notificación del oficio citatorio, a través del cual el Jefe superior en su carácter de patrón, cumple con lo dispuesto en el artículo 46 bis. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y da aviso al trabajador a efecto de que comparezca a una acta administrativa, que procederá levantar en su contra, invocando las causales de despido en que incurrió.

(1) Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo", 73ª. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México. 1994, Pág. 48.

(2) De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrúa, S.A., 1979. PP. 77-78.

Y por lo tanto en términos del dispositivo legal, que se invoca de la Ley Federal del Trabajo, como en el relativo a la Ley Burocrática, el no dar Aviso de despido por una parte y por la otra la falta de notificación del Citorio, dicha omisión provoca que los patrones respectivamente, en ambos casos, no cumplan con los requisitos de procedibilidad que señalan dichas Leyes, para avisar y cumplir en forma previa, con el requisito de tener que citar a una acta administrativa.

Por lo que, sí la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto del Jefe superior en su carácter de patrón, no notifica el citatorio de mérito, no esta cumpliendo, con lo dispuesto en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al no ser, observada por el Jefe superior dicha disposición, y proceder a levantar un acta administrativa, sin estar debidamente notificado el oficio citatorio, le restaría toda validez a los efectos jurídicos que pretendan alcanzar cuando se quisiera acudir basándose en la misma, en demanda de cese, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Ya que su Titular, no podría acreditar, que fue legalmente citado el trabajador a una acta administrativa.

Consecuentemente, al no encontrarse debidamente notificados los actos que precedieron a la instrumentación de dicha acta, y al resultar esta ser el producto de una ilegalidad al Procedimiento Administrativo, lo declarado en la misma, carecería de validez, siendo lo procedente, que el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, proceda declarar la nulidad de todo lo actuado.

Ahora bien, aunque en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, no se precisa en su texto, cuales son los requisitos del procedimiento, previo al levantamiento de un acta administrativa, en opinión del sustentante, el Jefe-patrón conforme a lo dispuesto en dicho dispositivo legal, por exigencia jurídica en la Ley, se encuentra obligado a cumplir, con cuatro de los requisitos preliminares a la instrumentación de un acta administrativa, los cuales para su mayor comprensión, describo en orden siguiente:

1. - El Oficio citatorio: Es el medio legal, por el cual se cita formalmente al trabajador, para que comparezca el día, hora y lugar en donde se instruirá, una acta en su contra, además de que éste deberá entregarse con la anticipación de 2 días al trabajador y a su representante sindical de conformidad con lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo en vigor en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2. - La Notificación: Esta también es muy importante que se cumpla, para que la comunicación del oficio citatorio surta efectos jurídicos, de acuerdo a lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda, en razón que tanto él Trabajador, como su Representante sindical, deberán comparecer el día, y la hora en el lugar indicado de conformidad con lo pactado en las Condiciones citadas.

3. - Su motivación: Este requisito lo constituye, el hecho de que se debe señalar en el citatorio, el motivo o la causa por la cual se va cesar, al Trabajador. Es decir que debe hacerse constar por escrito indicando específicamente cual o cuales son las causales de cese en que incurrió el trabajador.

4. - El fundamento jurídico: Es uno de los requisitos preliminares, de esencial importancia, ya que si el citatorio, carece del fundamento legal, la autoridad no podría acreditar que actuará legalmente, ni se podrían relacionar hechos imputables, al trabajador con la correcta adecuación de la causal de cese invocada. El fundamento legal, se encuentra previsto en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuyo texto señala lo siguiente: "...ARTÍCULO 46 bis.: Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe Superior de la Oficina, procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en 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 para el representante sindical.

Sí a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma."(3)

1.2. - Concepto de Acta Administrativa.

Aunque en términos generales, no existe un concepto que defina realmente, lo que debe entenderse, por acta administrativa, para el sustentante: Según el Diccionario de la Lengua Española: "...Acta, es una relación escrita." (4)

Y la palabra, "administrativa" indica, la materia que por lógica correspondería su aplicación a una autoridad Administrativa, del Ejecutivo Federal, o a una Dependencia del Gobierno Federal.

Por otra parte, con relación a la definición expuesta, se encuentra la opinión aportada por el maestro, Alberto Trueba Urbina, quien al efecto señala lo siguiente: "...ACTAS, documentos escritos en los que se hace constar o se da fe de un hecho." (5)

De los anteriores supuestos, se desprende que el concepto de acta administrativa se podría definir de la siguiente manera:

(3) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" 25°. Ed. Ediciones Andrade, S.A., México 1989, Pág. 992.

(4) "Diccionario Ilustrado de la Lengua Española". Editorial Ramón Sopena, S.A. España, 1974. Pág. 25.

(5) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. 1982. Pág. 16.

Como el documento mediante el cual la parte patronal, hace una relación escrita de hechos en que incurrió el trabajador, en su carácter de autoridad Administrativa, que representa los intereses del Titular de la Secretaría de Hacienda.

Definición de la cual, se desprende que actas administrativas, son aquellos escritos, en los que se dejan asentados los resultados de la investigación, de tipo laboral, la cual se lleva a cabo por el jefe inmediato, a efecto de esclarecer los hechos u omisiones imputables a un trabajador.

Por lo que sí en la anterior hipótesis, se relaciona a un trabajador que se encuentra adscrito a la Secretaría de Hacienda la cual es Dependencia del Ejecutivo Federal la cual tiene una atribución administrativa, por la que delega la facultad de levantar una acta administrativa, a él Jefe Superior del Trabajador, tal y como lo establece la Ley Burocrática, determinando así, que este último, debe levantar una relación escrita, haciendo del conocimiento del infractor los hechos que se le atribuyen, en presencia de su Representante Sindical y dos testigos de asistencia que darán fe de lo que en ella se actué, así como los Testigos de Cargo y Descargo, que intervengan para el esclarecimiento de los hechos, con su razonamiento lógico jurídico circunstancia las irregularidades en que incurrió, al Incumplir lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, en relación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, haciendo entrega de una copia al trabajador para que en su momento procesal oportuno haga valer lo que a su interés convenga.

Por otra parte se podría decir, que de acuerdo a la naturaleza propia de una acta administrativa, es necesario aclarar que dicha documental, no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido; de modo que para alcanzar tal fuerza, se requiere de su perfeccionamiento, ante el órgano jurisdiccional laboral, de quienes la firmaron, dando así, oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ella y tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador.

Pues de no ser así y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder formular pruebas indubitables ante sí, sin carga alguna de perfeccionamiento. Y es el caso que de la misma se desprendan elementos suficientes para solicitar su cese al Tribunal competente, dicha acta servirá como documento base de la acción y la que es considerada como elemento sine quanon, para proceder a cesar a cualquier trabajador, resultando aplicable la siguiente tesis de jurisprudencia:

"...ACTAS ADMINISTRATIVAS, IMPRESCINDIBLE PARA EL CESE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.- Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ningún trabajador puede ser cesado sino por causa justa 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 las que en ella intervengan y por los testigos de asistencia debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra para el representante sindical", y sigue diciendo que sí a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción el acta administrativa y los documentos que al levantarse a 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 sí 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, sé 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 éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos, a que se refiere el artículo 46 bis. que se comenta y el

Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

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

Amparo Directo 7595/82.- Edgar Pérez Cano.- 13 de junio de 1984. 5 votos.- Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario. Catalina Pérez Barcena.

Amparo Directo 2670/83.- Maximiliano González Rivera.- 28 de mayo 1984.- 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez.- Secretario. Augusto Benito Hernández Torres.

Amparo Directo 5557/83.- Álvaro Pedroza Meléndez.- 24 de febrero de 1984.- 5 votos Ponente Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo Directo 7148/82.- Juventino Mata Mejía.- 16 de enero de 1984.- 5 votos.- Ponente David Francisco Rodríguez.- Secretario. Augusto Benito Hernández Torres.-

Jurisprudencia: Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2ª. Parte.- 1984. Cuarta Sala.- pp. 22 y 23" (6)

1.3.- Partes que intervienen en una Acta Administrativa.

- A).- El Trabajador.
- B).- El Estado- Patrón.
- C).- Testigos de Cargo.
- D).- Testigos de Descargo.
- C).- Testigos de Asistencia.
- E).- Representante Sindical.
- F).- Representante de la Oficina de Personal.

1.3.1.- El Trabajador Burocrático

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el párrafo primero de su artículo 8º, define al trabajador, de la siguiente forma: "...Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."(7)

Es innegable el hecho que trabajador burocrático, que sirve a los fines del Estado en esos términos, es considerado trabajador, no obstante que en este caso la relación se inicie en virtud de un nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Aunque sin embargo los estudiosos de derecho laboral no se encuentran de acuerdo en que pueda existir, una subordinación, puesto que el artículo 123 Constitucional, por su matiz social interpreta que la relación es puramente igual entre las partes, sin existir subordinación alguna.

Asimismo, el concepto de trabajador y la vinculación jurídica en la vida pública, entre el Estado y los trabajadores a su servicio, se encuentra prevista en los artículos 3º. y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se omite palabra de subordinación, al señalar el siguiente concepto: "...ARTICULO 3º.; 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."(8)

"...ARTICULO 12.: Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo."(9)

(7) Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo", 73ª. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México. 1994, Pág. 26.

(8) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado." 25ª. Ed. Ediciones Andrade, S.A., México 1989, Pág. 978.

(9) Ídem. Pág. 983.

Por lo que la relación en la función pública entre el Estado-Patrón y sus trabajadores, nace o tiene su origen en un nombramiento y no en la subordinación de una de las partes.

En cuanto a su permanencia, tradicionalmente en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en su fracción XIV, al referirse a los trabajadores que ejercen la función pública, los divide en empleados de confianza y empleados de base, que son los equivalentes a la clasificación que los distingue a los que son funcionarios, de los que son empleados, en el artículo 5º. de la Ley Reglamentaria, ya que engloba en dos grandes grupos a los trabajadores, que son considerados de confianza y, por exclusión, determina a los de base.

Por otra parte los trabajadores de base, son las personas físicas que prestan su servicio personal subordinado, al Estado, mediante una remuneración. Y la Ley en comento, señala que serán los no enunciados en el artículo 5º. del mismo ordenamiento legal.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente ejecutoria:

"ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NATURALEZA JURIDICA DEL.- Sí bien es cierto que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo establecida entre el Estado y sus servidores es radicalmente distinta del nexo laboral existente entre patronos y trabajadores de la Industria o Empresas privadas, el carácter de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, pues en tanto que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, reglamenta a su vez, la facultad que el artículo 89 fracción II, de la referida Ley Fundamental concede al ciudadano Presidente de la República para nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las Leyes, así como las atribuciones que el mencionado ordenamiento Supremo, concede a los Poderes Legislativo y Judicial para nombrar y remover a sus servidores, dado el texto del mandato constitucional a que se ha hecho mérito, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, entraña una auto limitación del

del Poder Público y, esta auto limitación se inspira en el propósito fundamental de garantizar a los servidores del Estado su estabilidad en el puesto que desempeñan con todas las consecuencias proteccionistas que de la misma se derivan, como son: derecho de escalafón, ascensos, riesgos profesionales, jubilaciones, etcétera ya que el derecho de los servidores del Estado a la estabilidad en sus puestos constituye el patrimonio básico de los mismos y de su familia.

ID. El estatuto jurídico para los trabajadores al Servicio del Estado, como la Ley Reglamentaria del artículo 89 fracción II, de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123, de la misma Ley Fundamental, rigen dos géneros de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza jurídica radicalmente distintas, como son el nexo laboral entre patronos y trabajadores de las industrias o empresas privadas y el Nexo del Estado con sus servidores, pues mientras en la primera el contrato es susceptible de rescisión unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso impone la Ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, del que sólo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el mismo. Además mientras en la primera la reglamentación la impone el Estado a los particulares, el segundo es una auto limitación que el Estado impone a la radical facultad que le confiere el artículo 89 Constitucional. Por estas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el artículo 8º. Del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos en que las características privativas de ambos ordenamientos lo permiten."

T. CXIX. P 2102, Amparo directo en materia de trabajo 600/52, gobierno del Territorio Norte de Baja California 26 de marzo de 1954, unanimidad de 5 votos." (10)

En consecuencia, se puede afirmar que el alcance de la inamovilidad de los servidores públicos de base, consiste en el derecho a permanecer en sus empleos, con la categoría o puesto y sueldo que les corresponda.

(10) Guerrero Lara, Ezequiel y/o. "La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia", (1917-1989). Tomo II, México, 1985. PP.. 1301-1302.

Debiendo atenderse al carácter del nombramiento para la determinación, de la duración de la relación jurídica laboral, carácter que debe ser congruente con la naturaleza de los servicios objeto de su designación.

Por su parte según el maestro Mario De la Cueva señala, son: "...trabajadores de confianza, aquellos cuya intervención es la Dirección y Vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituye al Patrón, en algunas funciones de éste."(11)

El artículo 6º. de la propia Ley, en favor de los trabajadores de base, establece su inamovilidad en el empleo, a diferencia del empleado de confianza a quien lo excluye de este derecho y del régimen contemplado por la Ley de la materia. Y que por su carácter especial, son regulados por la propia Constitución.

Sin embargo, en nuestra Legislación, se pueden aplicar en forma supletoria las normas laborales que rigen para los trabajadores en general, toda vez que la Ley Burocrática, tiene su fundamento jurídico en el artículo 123 Constitucional, para hacer que el Estado respete la garantía que protege el derecho al trabajo.

1.3.2. La Autoridad Patronal.

En la "... Ley Federal del trabajo, en el artículo 10 nos dice que el 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 uno o varios trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos." (12)

(11) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa S.A., México. Pág. 158.

(12) Trueba Urbina, Alberto. "Ley Federal del Trabajo" Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1994. Pág. 28.

Sin lugar a dudas, sabemos que siempre que haya, una relación laboral ésta se perfeccionará, por regla general entre una persona física que proporciona su fuerza de trabajo o servicios a cambio de un pago o remuneración por sus servicios consistente en dinero a otra que recibe dicha contraprestación, dicho sujeto ésta, representado por el Estado, en su carácter de Patrón. Y por la misma naturaleza administrativa, de la función pública, dicha relación se ve sujeta a un vínculo jurídico que soporta, situaciones importantes con respecto al que se aplica a los trabajadores en general, toda vez que dicha contratación inicia con la firma de un nombramiento, en el cual se determina sus salarios o emolumentos, haciéndole de su conocimiento las Condiciones Generales de Trabajo bajo las cuales, se regularan de común acuerdo entre su representante sindical y el titular de la Secretaría de Hacienda.

Ahora bien, el control de los trabajadores de base en la Secretaría de Hacienda, debe ser ejercido cumpliendo con las Condiciones Generales de Trabajo, ya que en ellas quedo estipulada la subordinación técnica del empleado hacia su jefe superior del trabajador, él cual representa los intereses del Titular de la Dependencia en comento y la Representación Sindical al tenor de lo acordado en dichas Condiciones de Trabajo y de conformidad con la Ley Reglamentaria y esta subordinación se ve reflejada habitualmente en forma de instrucciones u órdenes dirigidas al inferior pudiendo ser éste un empleado o funcionario de menor rango, de quien las emite ó bien al supervisar, sancionar, autorizar o modificar sus actos, conforme a lo pactado, ya que ésta relación se traduce en un poder de mando atribuido en cierta forma, al jefe superior, el cual ejerce en representación del Estado, sobre el inferior quién está obligado a acatarlo, por así estar establecido en las Condiciones Generales de Trabajo y en la propia Ley.

1.3.3. Los Testigos.

Se puede decir que el Testigo; es toda persona física, que puede suministrar datos sobre algo que percibió y de lo que guarda recuerdo, es decir que se puede recabar el testimonio, de toda persona que en su caso pueda ser un testigo de cargo o descargo.

Por lo que desde éste punto de vista, el Tratadista Jeremías Benthan en su Tratado De Las Pruebas Judiciales, nos señala que: "...los Testigos son los ojos y oídos de la justicia." (13).

Asimismo, al respecto, el profesor en derecho procesal civil José Ovalle Favela, en términos generales nos afirma, que: "...el testimonio, es la declaración de un tercero ajeno a la controversia, acerca de hechos que a ésta conciernen."(14)

Igualmente el profesor, Devis Echandía, nos dice, en su definición, que: "...el testimonio; es un medio de prueba consistente en la declaración representativa que una persona, la cual no es parte en el proceso que se aduce, hace a un juez, con fines procesales, sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza."(15)

Es decir que se puede recabar el testimonio, de toda persona que en su caso pueda ser un testigo de cargo o descargo, haciendo una relación pormenorizada, de datos, pruebas y documentos que existan con la declaración de los testigos con los hechos atribuidos al trabajador, y tales documentos se agregarán al acta y se hará constar esa razón dentro de la misma.

Por lo que sí, un trabajador debidamente citado, no asiste a la celebración de dicha actuación, su inasistencia se hará constar en dicha diligencia, y no suspenderá la misma. Lo anterior es así, ya que el trabajador es la persona que hará las manifestaciones que considere pertinentes, aportando las pruebas para su defensa.

(13) Ovalle Favela, José. Obra citada "DERECHO PROCESAL CIVIL", Ed. HARLA S.A. DE C.V. MEXICO, 1980, Pág. 124.

(14) Ibidem. P. P. 125-130.

(15) Ibidem.

Y en caso de que se niegue a presentar su declaración, dicha situación se hará constar, en la misma diligencia, así como que se le dio oportunidad de ofrecer testigos en su favor, y aportar pruebas en su defensa expresando lo que a sus intereses convenga. Por lo que los testigos que intervienen pueden ser de cargo o de descargo: Los testigos de cargo, son los ofrecidos por parte del jefe del trabajador serán las personas a las que les consten que el empleado, no cumplió con sus obligaciones o realizó alguna de las prohibiciones señaladas en la Ley de la materia, quienes harán las manifestaciones de lo que les conste en relación con las irregularidades atribuidas al trabajador. Mientras que por su parte y a favor de trabajador están: Los testigos de descargo, que son las personas que el trabajador propone en su defensa y que les constan los hechos, imputables al mismo o que tienen alguna relación con los mismos, ellos deberán comparecer por separado, permaneciendo en otro lugar, de los que no van a declarar, para que no se enteren de la declaración que se haga en ese momento.

También en dicha declaración podrá intervenir la Dirección General de Personal de la Secretaría de Hacienda, facultada conforme a las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, a la cual le competará cerciorarse de que el Jefe Superior cumpla con las formalidades esenciales del Procedimiento de Investigación administrativo y que en el Acta que instruya al trabajador, se haga constar que se actuó brindándole plena libertad en su declaración ante la presencia de dos Testigos de asistencia y todos los que intervinieron en dicha diligencia, así como procurar que las declaraciones sean suficientes para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo formular preguntas, pedir el auxilio de la fuerza pública, haciendo constar en el acta la resistencia del trabajador o los testigos y cualquiera otra circunstancia de trascendencia.

Asimismo, es importante señalar que con la presencia de dos testigos de asistencia, éstos únicamente con su firma darán fe de lo actuado permaneciendo durante el levantamiento del acta hasta su terminación.

Al finalizar la diligencia se hará constar la hora y fecha de la conclusión, deberá ser firmada al margen y al calce por todas las personas que en ella intervinieron, anotándose previamente sus nombres y cargos, entregándose copia del acta al trabajador y al representante sindical, recabándose el acuse de recibo correspondiente.

1.4.- Fundamento Jurídico de las Actuaciones Administrativas.

El Fundamento Jurídico lo encontramos en: "... el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que a la Letra establece que: Cuando un trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan la que se firmará por las que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma." (16)

1.4.1.- Apartado B, del Artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento Jurídico.

Para una mayor apreciación, respecto al presente Apartado consideré apropiado, antes de invocar su fundamento legal, citar los precedentes que acontecieron en relación con el mismo.

(16) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" 25ª. Ed. Ediciones Andrade S.A. Méx. 1989. Pág. 992.

"...El Apartado "B", con el que se adiciona al artículo 123 Constitucional en el año de 1960, inicia su texto enunciando cuáles son las condiciones mínimas según las cuales los Poderes de la Unión; Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y el Gobierno del Distrito Federal, establecen relaciones laborales con sus trabajadores.

Posteriormente en el año de 1963, y con el propósito de reglamentar la aplicación del citado apartado, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la que incorpora expresamente al régimen del apartado "B" a 11 Organismos Públicos descentralizados y Desconcentrados. Por lo que entre los Organismos Públicos se encuentra el ISSSTE, la Comisión Nacional de Valores, la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, la Comisión Nacional Bancaria, hecho que fue juzgado como impropio por rebasar el texto Constitucional que observa sólo a los Poderes de la Unión y al Gobierno del Distrito Federal.

Aunado a lo anterior, la legislación mexicana contempla disposiciones que regulan de manera específica ciertas relaciones laborales que se presentan dentro de los tres poderes de la Unión; tal es el caso de los trabajadores de base y el de los confianza, excluyendo a éstos últimos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 8º. Y reconociéndoles sólo las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. La propia Constitución en el artículo 123 apartado "B" en la (Fracción VII), establece un tratamiento distinto en materia de conflictos laborales entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores; y la Ley Burocrática dedica un título específicamente para reglamentar tal disposición en su (título noveno). Sin embargo, en el Poder Ejecutivo la situación es todavía más compleja ya que el personal militar, en el servicio exterior y el de los cuerpos de seguridad pública, están excluidos del régimen contemplado para el grueso de los demás trabajadores al servicio del Estado y se rigen por sus propios ordenamientos según lo establece la (Fracción XIII, del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional y el Artículo 8º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En nuestro país, el fundamento legal se encuentra previsto en el artículo 123 del Máximo Ordenamiento Legal, en su apartado "B", en el cual se establecen las

relaciones laborales que existen entre el Estado y sus trabajadores, que presten sus servicios al Gobierno del Distrito Federal o de los Poderes de la Unión, incluyendo en su (Fracción XIII bis.), a los trabajadores de las Instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito. Por otra parte, la multitud de organismos que conforman la Administración Pública Paraestatal observa poca uniformidad en cuanto a los regímenes laborales que le son aplicables ya que su ubicación en el apartado "A" o "B", del artículo 123 Constitucional, obedece más bien a las circunstancias coyunturales presentes en el momento de la creación de los organismos, que a cuestiones técnico jurídicas; como sucede con las sociedades nacionales de crédito, las cuales regulan sus relaciones laborales de acuerdo al apartado "B", y les es aplicable la seguridad social que otorga el IMSS. Además, por sí esto fuera poco, les es aplicable de manera específica la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley que a su vez remite a cinco títulos de la Ley del apartado "B". Asimismo, el citado apartado establece las bases de los derechos individuales de que gozan los servidores públicos, y en ese sentido podemos hablar de que en las Fracciones I, establece la jornada máxima será de 8 horas, y en la Fracción II, del día de descanso por cada 6 de trabajo; la Fracción III, que habla de 20 días de vacaciones al año como mínimo; la Fracción IV, sobre la fijación en el presupuesto que corresponda de los salarios, sin que, estos puedan ser disminuidos durante su vigencia; la Fracción VIII, los términos en que serán otorgados lo ascensos de acuerdo con el sistema escalafonario; la Fracción IX, especificaciones conforme a las que se otorgará la seguridad social, etc. También se reconoce el derecho de asociarse, señalando los requisitos para poder acceder a la huelga, los cuales se expresan de manera tal que prácticamente impiden su ejercicio en la Fracción X. Independientemente de que sea viable o no el terminar con la relación laboral entre el Estado y un servidor de base, al instrumentar un acta administrativa al trabajador, ya sea porque la conducta de este último sea nociva para el buen desempeño de la Secretaría de Hacienda, tal disolución se debe hacer con total respeto a su garantía al trabajo.

Por lo que resulta evidente, que aunque en el presente caso se trata de un

trabajador que con su conducta u omisión ponga en peligro a la Dependencia, en donde presta sus servicios, por tratarse de un servidor público de base, cuya relación laboral se regula, con fundamento en el Apartado "B", del artículo 123 de nuestra Carta Magna reglamentario del de la Ley Burocrática." (17)

Es necesario e indispensable que se cumplan con los requisitos establecidos en dicha disposición reglamentaria y con apego a las Condiciones Generales de Trabajo, para que, con ello no se actúe en forma arbitraria y unilateral, determinándose el procedimiento que ha de seguirse, para el caso de concluir con la relación laboral.

Es decir, si la conducta de un trabajador de base es contraria a la establecida por la Ley y las Condiciones Generales de Trabajo, no sólo eso sería suficiente, para que la autoridad pudiera cesar al trabajador, sino que hay que demostrarlo ante el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del Procedimiento respectivo y de esta manera, será, el Tribunal Federal de Arbitraje el que autorizará al Secretario de Hacienda, para dejar sin efectos el nombramiento del trabajador involucrado.

1.4.2.- Artículo 46 Bis, de la Ley Burocrática.

Con fundamento en el artículo 46 bis. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que los trabajadores al servicio del Estado, que incurran en las causales de cese previstas por el numeral 46 fracción V, del citado ordenamiento, se les instruirá acta administrativa, precepto legal que para una mayor ilustración a continuación se transcribe:

(17) PANTOJA MORÁN, DAVID. "La Naturaleza Jurídica De La Relación Entre El Estado Y Sus Servidores Públicos". Ed. Porrúa, S.A. México 1963. P. P. 302, 304.

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

Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma."(18)

1.4.3. Condiciones Generales de Trabajo en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Consideré necesario al terminar este último punto, en relación con las Actas Administrativas, él referirme a él documento en el que se contienen las Condiciones Generales de Trabajo, vigentes en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Por ser este él documento a través del cual el Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la representación sindical, de los trabajadores al Servicio del Estado pactaron las Condiciones de Trabajo.

Artículo 105 que en el Capítulo II, del Título Undécimo, denomina, Instrucción de Actas, el cual señala lo siguiente:

(18) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado." 25ª. Ed. Ediciones Andrade, S.A., México 1989, Pág. 992.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"...ARTÍCULO 105. En los casos a que se refieren la fracción V, del artículo 46 de la Ley, el Jefe del trabajador con el asesoramiento del personal que previene el artículo 99 de estas Condiciones, procederá a levantar el acta que se contrae en el artículo 46 bis, del citado ordenamiento legal, girará los citatorios correspondientes al trabajador y a la representación sindical, fijando el objeto de la diligencia, fecha, hora y lugar determinado para su celebración. La citación se hará cuando menos con dos días de anticipación a la fecha señalada, salvo que los hechos a constar ameriten la inmediata celebración de la diligencia."(19)

De la anterior Transcripción, se desprende que en ambas disposiciones reglamentarias, establecen, como norma que sea el Jefe del Trabajador, que instruya el acta administrativa, y no una autoridad autónoma.

Situación de la cual se advierte a los legisladores para que incluyan en las Reformas o Adición al artículo 46 bis. De la Ley Burocrática una autoridad autónoma que sea la que se encargue del levantamiento de las Actas Administrativa y actúe en forma imparcial para no dejar en desventaja a ninguna de las partes del conflicto. Razón por la cual el trabajador independientemente de que en dicha instrucción se cuente con la presencia de su representante sindical, toda vez que continuamente los testigos de descargo en sus áreas de trabajo actúan bajo la coacción de sus jefes para que no acudan a declarar en favor del trabajador, y sobre todo porque, siendo el Jefe al que se autoriza para que durante el acta administrativa la mayoría de las veces actúe parcialmente en favor del patrón protegiendo sus intereses, ya que participa como Juez y parte, y en forma sumaria en contra de los intereses del trabajador dejándolo en completo estado de indefensión para ofrecer Testigos y defender así sus intereses.

(19) "Condiciones Generales De Trabajo" En Vigor en la S. H. y C.P. Pág. 93

CAPITULO SEGUNDO

DESARROLLO DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS.

2.1.- Causales que Originan la Instrumentación de una Acta Administrativa.

Antes de pasar a exponer cuales son las causales que se establecen en el referido precepto, consideré apropiado, precisar lo que se entiende propiamente por Cese.

Al respecto el maestro Carlos Reynoso Castillo de su obra que titula Curso De Derecho Burocrático, lo define de la siguiente manera: "Cese, es un mecanismo, de ruptura de la relación laboral, término que evoca la idea de revocar los efectos que en un acto jurídico, que el Estado había originalmente otorgado, que aparece como la figura jurídica equivalente al despido (rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón), aplicable al resto de los trabajadores no sujetos al derecho burocrático, guardadas las reservas del caso que más adelante se encontrarán." (20)

Conforme a lo que dispone el numeral 46 de la Ley Burocrática, se establece, "...que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa." (21)

En atención, a que de dicho concepto se desprende que hay una diversidad de interpretaciones, respecto a los términos de Cese o Cesar, cabe señalar que el origen de la palabra Cesar: deriva de la palabra del latín; "cessare", la cual significa suspender ó terminar algo.

(20) Reynoso Castillo, Carlos. Curso De Derecho Burocrático. Ed. Porrúa, S.A. México. 1999. Pág. 97.

(21) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", Ed. Ediciones Andrade, S.A. México. 1989. Pág. 990-2.

Por otra parte según: "... el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, significa, suspender o acabarse una cosa por extensión o práctica, dejar de desempeñar un cargo público, privando al Servidor Público de su empleo".(22)

De lo que se desprende, que hay dos posturas respecto de la palabra Cese. Una, que es la que propiamente la identifica con el concepto de rescisión que se establece en la Ley Federal del Trabajo. Y otra, más amplia que se interpreta, como Cesación de la relación laboral, existente entre el Estado y un Servidor Público o de una manera general, cesación del contrato de trabajo equivale a lo que el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, se le denomina terminación laboral, atendiendo a la propia Ley.

"...La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la misma divide, las causas de Cese, en sus primeras cuatro Fracciones, considerando que, efectivamente, en las fracciones I, II, III y IV, en el artículo 46 del la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Cese, se traduce en la terminación de la Relación Jurídico Laboral, sin responsabilidad para ambas partes, en los supuestos siguientes:

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

Fracción, II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

Fracción, III.- Por muerte del Trabajador;

Fracción, IV.- Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores." (23).

(22) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Ed. Ramón Sopena, S.A. España, 1974. Pág. 73.

(23) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", Ed. Ediciones Andrade, S.A. México. 1989. Pág. 990-2.

Con relación a estas cuatro Fracciones, se cesa automáticamente y sin mayor formalismo o trámite la relación de trabajo entre Dependencia y Trabajador. Por otra parte, en los casos de renuncia o de abandono de empleo, que traen como consecuencia, la separación del trabajador, sin responsabilidad para la Dependencia, sin mayor trámite que el de la actuación administrativa, por la que se dispone su baja definitiva de éste. Sin embargo, el nombramiento de designación de los trabajadores sólo puede cesar o dejar de surtir sus efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, en estricto apego a derecho, conforme a las causales de cese que se señalan:

"En el artículo 46, fracción V, de la Ley Burocrática, en los incisos 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 sean dentro o fuera de las horas de servicio;
- b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causas justificadas.
- c).- Por destruir, intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados en el trabajo;
- d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;
- f).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia, donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentre;
- g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;
- h).- Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i). Por Falta Comprobada de Cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, de la dependencia respectiva:

)).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada."(24)

De las Fracciones, antes enlistadas y las cuales son imputables al trabajador, se conoce como FALTA COMPROBADA A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, en vigor en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin Responsabilidad para el Estado-Patrón, según lo previsto en las citadas Condiciones.

En consecuencia, el Titular se encuentra obligado a demandar el Juicio, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación o cesación, es decir, que este Cese, requiere la autorización o resolución del Tribunal, para dejar sin efectos el nombramiento del trabajador de base, sin Responsabilidad para el Estado, misma que obedecerá a las causales expuestas: En los incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i) y j), en la Fracción I, del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En tal virtud, sí el trabajador incurre en cualquiera de las causales antes descritas, se le debe instruir acta administrativa, citándolo en los términos del artículo 46 Bis de la Ley invocada.

Por otra parte y al ser necesaria el acta administrativa, como documento base de la acción, para solicitar la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dar por concluida la relación laboral, entre el Estado y su Trabajador, sin responsabilidad para el Titular actor, en este caso el Secretario de Hacienda y Crédito Público.

Se podría decir que las causales de cese antes enunciadas de la Ley, Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son las únicas formas existentes, para dar por concluida la relación laboral.

(24) Ídem.

Pero el fin de ambas disposiciones legales, al respecto, tratan sobre las formas de dar por concluidas las relaciones laborales, ya sea en forma voluntaria o a través del conflicto; pero en ambos casos es elemento esencial, es el que esté previsto, por la norma, ya que de lo contrario, se estaría dejando al arbitrio del patrón (Estado), lo que equivaldría a un despido injustificado.

2.2.- Exigencia Legal en la Instrucción de una Acta Administrativa.

Por disposición expresa, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo que más adelante se transcribe, establece como una exigencia normativa que sea él Jefe superior el que proceda a levantar acta administrativa a su trabajador:

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

Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma."(25)

(25) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado." Ed. Ediciones Andrade, S.A., México 1989, Pág. 992.

Por lo que en el caso particular de la Secretaría de Hacienda de conformidad en las Condiciones Generales de Trabajo, que tienen firmadas juntamente con la representación sindical, para cumplir con dicho dispositivo legal, se estableció la obligación que compromete directamente a que sea únicamente el Jefe superior, el facultado para levantar un acta en contra del trabajador, cumpliendo así de tal forma, con la exigencia legal prevista en el referido precepto normativo.

En tal virtud, cuando el Jefe superior, tiene conocimiento de un hecho imputable a un trabajador, cuya conducta se adecua en el supuesto de las causales a que se refiere la

fracción V del artículo 46, de la Ley Burocrática, es él, quién debe proceder a levantar dicha actuación, con la intervención del trabajador y su representante sindical, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, de 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 dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Toda vez que para la validez de una acta administrativa, es necesario que sea el Jefe Superior de la Oficina de la propia Dependencia proceda a levantar acta administrativa, en la que con toda precisión haga constar la declaración del trabajador afectado, y la de los testigos de cargo y descargo, en atención a la causal que se le imputa al citado, a efecto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 46 Bis de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaría del artículo 123 apartado B de nuestra Ley Fundamental.

Además de estos requisitos el Jefe Superior, tiene que circunstanciar el acta administrativa con los requisitos formales tales como son:

- 1.- Nombre de la Dependencia en donde se instruye.
- 2.- Número de oficio, expediente y tipo de asunto.
- 3.- Precisar el lugar y fecha en que procede a levantarla.

- 4.- Nombre del trabajador a quien se le instrumenta el acta.
- 5.- Lugar donde se levantará el acta, el domicilio del mismo, de la oficina, especificando, en su caso además el número de oficina si es que lo hubiere, el piso y cualquier otro dato que sirva para su localización.
- 6.- Día y hora en que se llevará a cabo la actuación.
- 7.- Objeto u motivo del Acta.
- 8.- Causales en que funda el acta.
- 9.- Su puesto y firma como jefe del trabajador.
- 10.- Las copias que han de entregarse.

Para así cumplir con la exigencia legal del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de citar e informar al trabajador que en esa fecha podrá presentar testigos de descargo o cualquier otra prueba para su defensa.

En razón de que toda acta administrativa, debe ir siempre precedida de un citatorio, mismo que deberá cumplir los siguientes requisitos de validez:

A).- La Notificación al trabajador destinatario, del original del citatorio y así como de la copia del mismo a su representante sindical a los testigos de cargo y descargo si es que los hubiera y que conocieron de los hechos imputables al trabajador, una vez citados todos ellos, debieron acusar recibo de dicho citatorio, para el efecto de asentar constancia y comprobar que fueron notificados en el término y con la formalidad establecida en la normatividad respectiva.

B).- Señalar, el día, hora y lugar en donde se instruirá el acta, indicando que el objeto de la cita, es levantar un acta administrativa para hacer constar que el trabajador incurrió en una causal de cese, citando los preceptos jurídicos aplicables a la conducta.

C).- El Oficio citatorio debe ser firmado por el jefe del trabajador.

De lo expuesto se desprende que además de cumplir el Jefe superior del trabajador con los requisitos previos a una acta administrativa, el oficio citatorio debe de estar debidamente fundado y motivado en los artículo 46 invocando la Fracción en donde se encuentre prevista la causal que se le imputa al trabajador, relacionándolo con el artículo 46 bis y demás relativos y aplicables de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sus correlativos en vigor en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por último, según: "El Manual de Procedimientos de la S.H. y C.P. para evitar que pueda sufrir alteraciones, se deben tomar las siguientes recomendaciones:

- a).- Todas las hojas que formen parte del acta deberán foliarse con números consecutivos, rubricarse e imprimirse en ellas el sello de la Dependencia donde se instruyó el acta:
- b).- Debe redactarse a renglón seguido, por ningún motivo debe contener borraduras o enmendaduras, cuando se incurra en algún error se corregirá de inmediato asentando "DICE" ; "DEBE DECIR" no deben dejarse espacios sin llenar, si no es concluida una frase el renglón o la línea debe llenarse con guiones:
- c).- Todos los números y cifras se anotarán con letra excepcionalmente las relaciones de números y cifras, operaciones aritméticas, así como los números de preceptos legales que se cite:
- d).- Las declaraciones de quienes intervengan serán expresadas con plena libertad y asentando con la mayor fidelidad posible.
- e).- Todas las personas que intervengan serán protestadas para que se conduzcan con verdad, apercibiéndolas de las penas en que incurrir, los que declaran en falsedad ante autoridad administrativa." (26).

(26) Manual De Procedimientos En Vigor En La S.H. y C.P., Pág. 8.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En virtud de que el acta, con posterioridad, va a ser exhibida ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como documento base de la acción, debe cumplir con los requisitos de una actuación judicial, para que produzca plenos efectos.

2.3.- Tipos de Actas Administrativas.

Por Abandono de Empleo.

Por Falta de Probidad u Honradez.

Por Faltas Injustificadas.

Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, materias primas y demás objetos relacionados en el trabajo.

Por Falta Comprobada de Cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo.

2.3.1.- Por Renuncia

En la "...Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la fracción primera del artículo 46 establece que: Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejara de surtir sus efectos legales sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas; I. Por renuncia." (27).

Ya que en dicho dispositivo legal, se señala; que el nombramiento de designación de los trabajadores sólo dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por dicha causal.

(27) "Ley Burocrática". Ed. Andrade, S.A., México 1989, P. P. 990,991.

De lo que se desprende, que la renuncia es una causa de terminación que implica un mutuo consentimiento de las partes, al presentar ésta, el trabajador en su trabajo y la aceptación de la misma por parte del Patrón-Estado, para dar por concluida la relación, se cesa automáticamente y sin mayor formulismo o trámite que el de una actuación administrativa, por la que se circunstancia que se dispone su baja definitiva de este.

2.3.2.- Por Abandono de Empleo.

Igualmente, "...en el artículo 46 de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la misma fracción, señala que: Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejara de surtir sus efectos legales sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: Fracción I.- (Por renuncia), o bien, por abandono de empleo." (28).

Asimismo, conforme a lo dispuesto en la fracción I, del precepto que se invoca de la Ley, se relacionan las fracciones II, III del artículo 138 de las Condiciones Generales de Trabajo en vigor en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se establece:

SEGÚN LA FRACCIÓN, II.- A).- Con la inasistencia del trabajador sin causa justificada, por seis o más días hábiles consecutivos, al centro del trabajo o al lugar en donde temporalmente esté comisionado; B).- Al no presentarse el trabajador sin causa justificada por seis o más días hábiles, al lugar al que se haya trasladado, por cualquier causa, contados a partir del día hábil siguiente al del vencimiento del término para su presentación; C).- Al primer día de inasistencia sin causa justificada, tratándose de trabajadores que realicen labores permanentes o transitorias de manejo de fondos, sea que tengan o no nombramiento con tal carácter. **Y SEGÚN LA FRACCIÓN, III.-** El abandono de labores técnicas que se configura con la inasistencia por tres días consecutivos o el abandono en el desempeño del trabajo, en ambos casos sin justificación, cuando el trabajador tiene a su cargo labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo y pone en peligro los bienes o provoca la suspensión o deficiencia del servicio."(29).

(28) "Ley Burocrática". Ed. Andrade, S.A., México 1989, P. P. 990,991.

(29) Condiciones Generales de Trabajo en Vigor en la S.H. y C.P. P. P. 121-122.

Como se podrá observar, de las fracciones expuestas como causas de abandono de empleo, se desprenden cuales son los requisitos, a efecto de proceder a levantar un acta por abandono de empleo, ya que en este tipo de actuación, siendo importante señalar, que la oportunidad con que se levante dicha diligencia debe de ser, al séptimo día de inasistencia consecutiva.

Es importante, citar las partes que deben de intervenir en la misma, tales como El jefe Superior del trabajador; el trabajador, los representantes tanto oficial por parte de la Dirección de Personal, y Sindical por parte del trabajador respectivamente, así como los testigos a quienes conste las inasistencias del trabajador y por último dos testigos de asistencia.

Además, de que el citatorio, así como el acta que se levante, debe de estar debidamente fundada: "...conforme a lo dispuesto en los artículos 138, del las Condiciones General de Trabajo en vigor, en relación con el artículo 46 Fracción I, y 46 Bis., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado."(30).

Asimismo, se debe señalar, al inicio de la diligencia que se trata de una acta por abandono de empleo. Además de manifestar con toda precisión en el acta que las causas o motivos por los que el trabajador ha dejado de asistir a sus labores por más de seis días injustificadamente anexando, los documentos que acrediten las inasistencias del trabajador, como son las listas o tarjeta de control de asistencia.

Por otra parte, en cuanto a las formalidades que se debe cumplir en el desarrollo de la diligencia, es señalar que el objeto de la misma, consiste en hacer una relación pormenorizada de las inasistencias en que incurre el trabajador, para que las justifique, agregando los documentos que demuestren dichas inasistencias como las listas o tarjetas de control de asistencia, porque en su caso de que su Jefe Superior, no tuviera prueba alguna con que acreditarlas, no podría imputar las mismas al trabajador.

Ahora bien, la intervención que hagan los testigos de cargo o sea, a las personas que les consta que el trabajador dejó de asistir a sus labores, testificando que no estuvo esos días presente en el centro de trabajo.

Así como la intervención que haga el trabajador, quién será él que proceda a expresar con razonamiento lógico, los motivos o causas de sus inasistencias pudiendo exhibir los documentos que considere pertinentes para justificar sus faltas.

Asimismo su representante sindical, únicamente intervendrá para hacer valer argumentos relacionados con la irregularidad atribuida al trabajador.

Al finalizar la diligencia se hará constar la hora y fecha de la actuación y deberá ser firmado al margen y al calce por todas las personas que intervinieron, en caso de negativa, se hará constar tal razón. El acta será instruida aún y cuando el trabajador no se presente como lo previene el artículo 108 de las Condiciones Generales del Trabajo.(31)

2.3.3.- Por Muerte o Incapacidad Permanente del Trabajador.

"En Ley Federal del Trabajo en su capítulo V, que titula de las RELACIONES DE TRABAJO, en el artículo 53 en la fracción II, señala como una causa de terminación de las relaciones de trabajo.

II.- La muerte del Trabajador".(32)

(31) Ídem, Pág. 94.

(32) Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo", 73ª. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México. 1994, Pág. 52.

De lo anterior se desprende que la muerte del trabajador, es una causa natural de terminación de la relación laboral, ya que una característica especial de la relación laboral, es la prestación del servicio y éste es de carácter personal y como consecuencia la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

Por otra parte en el "artículo 70 al 78 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de Hacienda; en su Capítulo Primero, que titula como Riesgos de Trabajo." (33).

Se señala que la muerte del trabajador, puede acaecer con motivos de riesgos de trabajo, y cuando la relación laboral concluya en este caso en su artículo 77 establece lo siguiente:

Artículo 77.- El monto de la indemnización en caso de fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo, se cubrirá a los familiares o personas en el orden y con las reglas, establecidas por la Ley del ISSSTE, y esta a su vez nos remite a la ley Federal del Trabajo, para el caso de que se determine como un grado de incapacidad total del propio trabajador.

2.3.4.- Por Falta de Probidad u Honradez.

"En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecen como causales de cese, por falta de probidad y honradez en su artículo 46, fracción V, las previstas en los siguientes Incisos:

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 sean dentro o fuera de las horas de servicio:

- b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causas justificadas.
- c).- Por destruir, intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados en el trabajo;
- d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;
- f).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia, donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentre;
- g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación los ordenes que reciba de sus superiores;
- h).- Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i).- Por Falta Comprobada de Cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, de la dependencia respectiva:
- j).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada:"(34).

Por otra parte al respecto, en las Condiciones Generales de Trabajo en vigor en la Secretaría de Hacienda, en su el artículo 139 en las fracciones I, II y III, señala como causales de falta de probidad u honradez las siguientes:

(34) "Ley Burocrática", Ed. Ediciones Andrade, S.A., México, P. P. 990-992.

*Artículo 139, Fracción I.- El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones a que se refiere el artículo 86, fracciones II, IV, V, y VI del que se desprende que el trabajador a efecto de que no incurra en la causales de falta de probidad u honradez, establecidas en el artículo 46, fracción V, incisos de la A) a la J); tiene las siguientes obligaciones:

(Artículo 86.- Fracciones II, IV, V, y VI:

fracción II: Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados así como los parientes de estos, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral, a efecto de coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas unidades administrativas; fracción IV: Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuesto en su caso, de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deben ser objeto de divulgación; fracción V: Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen, para el desempeño su trabajo e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo advierta; fracción VI. Cubrir la reparación del daño que intencionalmente por negligencia o impericia, cause a los bienes que estén al servicio de la Secretaría, cuando de las investigaciones que se realicen con la intervención sindical, quede demostrado que éstos le son imputables.

Artículo 139, fracción II, establece como falta de probidad u honradez, el Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el artículo 87, fracciones III, IV, V, VI, IX, XIV, y XX, en las cuales se señala lo siguiente:

(Artículo 87, fracciones III, IV, V, VI, IX, XIV, y XX,

fracción III: Aprovechar su puesto, cargo o comisión para intervenir o obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, en atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, por sí o por interpósita persona; Artículo 87, fracción IV: Solicitar, insinuar, aceptar gráficamente, obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos; obstaculizar su trámite o retardar su resolución conforme al término señalado en las disposiciones aplicables, así como aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las unidades administrativas de la Secretaría; Artículo 87, fracción V: Hacer dolosamente anotaciones inexactas o alteraciones en documentos en trámites, archivados o en vías de serlo: falsificar éstos, firmas sellos, calcas, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial; Artículo 87, fracción VI: Proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la

Secretaría, así como extraviarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos; fracción IX: Destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo; fracción XIV: Cometer actos contrarios a la moral o las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral; fracción XX: Asistir dentro de los recintos oficiales a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que se cuente con la autorización del servidor público superior, mando medio u homólogo de la unidad administrativa.

Artículo 139, Fracción III.- En general cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones, con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio de la Secretaría. "(35)

2.3.5.- Por Faltas Injustificadas.

La causal de cese por faltas injustificadas la contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de entre las diversa causales que se establecen por falta de probidad y honradez en su artículo 46, fracción V, inciso b), misma que al respecto señala lo siguiente: Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causas justificadas. Al respecto las Condiciones Generales de Trabajo las observa como causal de abandono de empleo en su artículo 138, Fracción II, III, IV.

2.3.6.- Así como las enumeradas en la Fracción V, del artículo 46 de la Ley Burocrática.

En estricto apego a derecho, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se observa detenidamente, que en su Fracción V, se ordena en los siguientes incisos como causales de cese:

(35) Condiciones Generales de Trabajo en Vigor en la S.H. y C.P. Pág. 69-122

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- 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 sean dentro o fuera de las horas de servicio;
- b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causas justificadas.
- c).- Por destruir, intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados en el trabajo;
- d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;
- f).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia, donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentre;
- g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;
- h).- Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i).- Por Falta Comprobada de Cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, de la dependencia respectiva.
- j).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada."(36)

(36) "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" Ed. Ediciones Andrade, S.A. México. 1989. Pág. 990-2- 992.

CAPÍTULO TERCERO

ILEGALIDAD EN LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS.

3.1.- La ilegalidad de una Acta, se debe a la omisión de de los siguientes requisitos:

Así como los citatorios revisten ciertas formalidades, también las actas administrativas, por exigencia legal del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que sea el Jefe superior del trabajador el que la proceda a levantar, acta en contra del trabajador, señalándole las causas o el motivo indicándole que podrá presentar testigos de descargo o cualquier otra prueba para su defensa en la fecha que lo cita, ya que si no lo hace cumpliendo con dicha disposición, la actuación que se lleve a cabo, puede resultar ilegal.

De lo expuesto se desprende que además de cumplir el Jefe superior del trabajador con los requisitos previos a una acta administrativa, el oficio citatorio debe de estar debidamente fundado y motivado en los artículo 46 invocando la Fracción en donde se encuentre prevista la causal que se le imputa al trabajador, y el 46 bis y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el numeral 105 y demás relativos y aplicables de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En virtud de que el acta, va a ser exhibida ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como documento base de la acción, debe cumplir con los requisitos de una actuación judicial, para que produzca plenos efectos, por lo tanto deben seguirse los lineamientos de los artículos 790 Fracciones III, IV; 815 de la Ley Federal del Trabajo y 113, 114, 175, 176, 177, 178, 182, 271, 272 y demás relativos y aplicables del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Los artículos invocados, en términos generales, se plantean de una manera muy simple, por lo que para una mejor comprensión de lo dispuesto en ellos, considero apropiado para este Capítulo, precisar la importancia que tienen los medios de prueba a que se refieren dichos preceptos, al acreditar la acción intentada, o bien las excepciones y defensas hechas valer con el acta administrativa materia de nuestra investigación, ya en cuanto a lo que se refiere a dicha prueba las partes regularmente, están obligadas a ratificar el dicho de los testigos de cargo y descargo para perfeccionar, dicha documental ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en forma relacionada con otras pruebas que estén a su alcance, para de esa forma, sustentar su dicho al formular o contestar los hechos y pretensiones o defensas que hayan aducido en juicio ambas partes, tanto el patrón como el trabajador burocrático en la etapa de pruebas.

Ya que el Tribunal de Arbitraje, a su vez admite o desecha las pruebas, que considera como medio idóneo, se ofrezcan para acreditar los hechos que se pretenda probar, o bien por no estar ofrecidas conforme a la Ley de la materia. Siendo admitidas solamente aquellas probanzas que no son contrarios a la moral ni al derecho.

Entendiéndose, luego entonces, por Pruebas: "...los medios que aportan las partes con objeto de que la Junta llegue a la convicción de los hechos controvertidos y dicte resolución favorable a sus intereses."(37)

"Las pruebas tienen como finalidad lograr la convicción del juzgador, respecto de la correspondencia entre las afirmaciones de las partes y los hechos o situaciones que fundamentan sus pretensiones o defensas."(38)

(37) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. "Manual de Derecho del Trabajo". Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1982. Pág. 404.

(38) Gómez Lara, Cipriano. "Teoría General del Proceso", Ed. U.N.A.M., 2ª. Ed. 2ª. Reimpresión. México. 1981. Pág. 311.

Por lo que al no preverse, los medios de prueba en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, procedemos de conformidad con el artículo 11 de la propia Ley a la supletoriedad la cual se establece en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Federal de Procedimientos Civiles, disposiciones jurídicas en las cuales se establece como medios idóneos de pruebas los siguientes:

- I. La Confesional,
- II. La Prueba Documental tanto Pública como Privada.
- III. La Prueba Pericial.
- IV. La Prueba de Inspección Judicial.
- V. La Prueba Testimonial.
- VI. Las Pruebas Presuncional Legal y Humana.
- VII. Las fotografías y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la Ciencia.

Las pruebas pueden referirse a los hechos controvertidos, mismas que deben ofrecerse en la audiencia prevista, por el artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Además, se deberán ofrecer acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que en caso contrario el Tribunal las desechará.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá ordenar la citación de las partes, para el examen de documentos objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para el desahogo y exhibición de documentos y objetos de que se traten.

Concluido el ofrecimiento de pruebas el Tribunal, desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles, expresando el motivo de ello.

La Prueba Confesional, consiste en formular posiciones al absolvente, con el objeto de conseguir su declaración de los hechos controvertidos.

La Prueba documental y de objetos; la señalada en primer lugar, se refiere a los documentos públicos o privados, y la segunda como su nombre lo indica se relaciona con los objetos. Cuando se ofrezcan documentos, las partes deberán exhibirlas desde luego .

Cuando consiste en informes o copias que deba expedir alguna autoridad, el oferente podrá solicitar al propio Tribunal que los solicite.

Prueba Pericial, misma que consiste en que un perito de determinada materia ilustre al Tribunal, acerca de algún aspecto de la litis o del conflicto.

La Prueba Testimonial, consiste en tratar de acreditar ante el Tribunal los hechos dudosos o controvertidos relacionándolos con el conflicto laboral, mediante la declaración de personas que tienen conocimiento de dicho conflicto.

De la Inspección Judicial, podemos decir, que es el examen directo que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje hace a través del actuario, sobre ciertos documentos, objetos, o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentren con el fin de formar convicción.

A estas pruebas también se les denominan de reconocimiento judicial. El Tribunal podrá ordenar, entre otras cosas, que se practique la inspección judicial para el esclarecimiento de la verdad.

Las Presuncionales Legal y Humana, se basan en las consecuencias que la Ley o el Tribunal, deducen de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido. Al ofrecerlas es importante que se señalen los preceptos legales y los hechos probados de las que deriven tales preceptos.

Teniendo como objeto las pruebas "...Lograr la convicción del juzgador respecto de la correspondencia entre las afirmaciones de las partes y los hechos y situaciones que fundamentan sus pretensiones y defensas."(39)

Por último, se elaboran las conclusiones, una vez que fueron desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes en el juicio y sin encontrarse ninguna pendiente de desahogo, las partes proceden a formular sus alegatos correspondientes.

En el derecho burocrático y por regla general se formularán alegatos, mismos que son una serie de consideraciones y de razonamientos que las partes hacen al Tribunal precisamente sobre el resultado de las dos etapas, ya transcurridas la de la ratificación de la demanda y contestación de la misma y del ofrecimiento, aceptación y desahogo de pruebas.

"Es decir, cada parte recalcará al propio Tribunal, que es lo que ellas y su contraria han ofrecido, negando, aceptando y por otra parte, que extremos de estas afirmaciones y de sus pretensiones, así como de resistencia, han quedado acreditadas a través de las pruebas rendidas y en virtud de esa relación entre las afirmaciones y las pruebas, le están adelantando al Tribunal claro que en tono de petición, cual debe ser el sentido de la sentencia o laudo, por ello, con acierto puede considerarse que un alegato o conclusión representa un verdadero proyecto de sentencia favorable a la parte que lo está formulando."(40)

Una vez que las partes han alegado o formulado los mismos, se turnará el expediente al laudo.

(39) IBID. Pág. 311.

(40) IBID. Pág. 127-128.

E) EL LAUDO.

El Laudo, es la resolución de fondo que dicta el Tribunal y que pone fin al conflicto que se planteó por las partes. El numeral 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone:

El Tribunal apreciará a conciencia la pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones en que se funde su decisión.

Al respecto y acorde al artículo transcrito, el maestro Trueba Urbina dice; "...que es el acto que sólo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes. Entre nosotros ningún otro Tribunal tiene esa Facultad ni siquiera los de Paz gozan de amplia libertad para analizarlas. La apreciación en conciencia- no solo comprende esa libertad, sino que a través de ella se ejerce una auténtica función social y tutelar y reivindicadora de los obreros."(41).

Se tiene conocimiento de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, goza de plena libertad para apreciar las pruebas, sin sujetarse a reglas fijas, pero no obstante esto, están obligadas las Salas que forman a dicho Tribunal, a estudiar pormenorizadamente todas y cada una de ellas, expresando el análisis de las mismas, así como las razones que tomen en cuenta para concederles o negarles valor probatorio en relación a determinados hechos, sin que se alteren éstos o se incurra en defectos de lógica en el raciocinio.

(41) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, S.A. 6ª. ed. México. 1982. Pág. 383.

El otro principio que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ostenta, para la emisión de Laudos, es que los mismos se dictarán a verdad sabida, la que es considerada por la doctrina como la equidad que debe imperar en las resoluciones laborales y que de esta manera no es aplicable el rigorismo jurídico, ya que sustituye a la verdad legal o formal de la sentencia civil.

Independientemente de que los laudos se dicten a verdad sabida y sin sujetarse a regla fija, los mismos deben reunir los siguientes requisitos formales.

- a) Estar redactados como todo documento en español:
- b) Contener la indicación del lugar, fecha y Sala del Tribunal Burocrático que lo dicte:
- c) No contener raspaduras, ni enmendaduras:
- d) Estar autorizados con la firma entera de los magistrados que dictaron el laudo:
- e) Relación suscitan de las cuestiones planteadas y de las pruebas rendidas, así como las consideraciones jurídicas aplicables tanto legales, como doctrinales, comprendiendo en el los motivos para hacer o no condenación y terminará resolviendo, con toda precisión, los puntos sujetos a la consideración del Tribunal y fijando, en su caso, el plazo dentro del cual deben cumplirse.

Al respecto Cipriano Gómez Lara, dice:

"...En resumen la estructura de toda sentencia presentas estas cuatro secciones o partes:

I.- Preámbulo.- En el que debe señalarse además del lugar y de la fecha, el Tribunal del que emana la resolución, los nombres de las partes, y la identificación del tipo de proceso en que se está dando la sentencia. Es decir, en el preámbulo deben vaciarse todos aquellos datos que sirvan para identificar plenamente el asunto.

II.- Resultados.- Son simples consideraciones de tipo histórico descriptivo. En ellos, se relatan los antecedentes de todo el asunto, refiriéndose a la posición de cada una de las partes sus afirmaciones, los argumentos que ha esgrimido, así como la serie de pruebas que las partes han ofrecido y su mecánica de desenvolvimiento. Debe tenerse mucho cuidado en precisar que en esta parte de los resultando, el tribunal no debe hacer ninguna consideración de tipo estimativa o valorativa.

III.- Considerandos.- sin lugar a dudas, son la parte medular de la sentencia. Es aquí donde, después de haberse relatado la parte medular de resultando toda la historia y todos los antecedentes del asunto, se llega a las conclusiones y a las opiniones del Tribunal, resultando de la confrontación entre las pretensiones y las resistencias, y también a través de la luz que las pruebas hayan arrojado sobre la materia de la controversia.

IV.- Puntos Resolutivos.- De toda sentencia, son parte final de la misma, en donde se precisa en forma muy clara, sí el sentido de la resolución es favorable al actor o al reo, si existe condena cuantificándose ésta, señalando los plazos para que se cumpla la sentencia.

Además de las formalidades, que todo laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe contar con los requisitos substanciales. Explicándonos de Pina y Castillo Larrañaga, dichos requisitos son:

- I. Congruencia de la Sentencia.- Debe entenderse como una correspondencia o relación entre lo aducido por las partes y lo considerado y resuelto por el Tribunal.
- II. Motivación.- Consiste en la obligación para el Tribunal de expresar los motivos, razones y fundamentos de su resolución. lo que debe ser entendido en el sentido de que la propia autoridad está obligada a expresar los preceptos jurídicos en los que funde su actuación y los motivos y razonamientos que lleven a la autoridad a aplicar ese principio jurídico al caso concreto.

- III. Exhaustividad.- Es decir, el Tribunal al sentenciar debe agotar todos los puntos relativos a las afirmaciones y argumentaciones aducidos por las partes y referirse a todas y cada una de las pruebas rendidas." (42)

3.1.1.- La Falta de firma del Citorio del Jefe (patrón).

Por así disponerlo la Ley burocrática, en su artículo 46 Bis, antes de que el Jefe superior del trabajador, proceda a levantar un acta administrativa, es necesario, que en el oficio citatorio conste la firma del jefe superior que por regla general es quien lo suscribe y autoriza que vaya dirigido al trabajador y a su representante sindical, citándolos para el día y la hora, a una acta en su contra, por los motivos y el fundamento jurídico, que dieron origen a dicho citatorio, ya que si falta la firma del Jefe superior, no tiene validez el acto jurídico de quien suscribió tal oficio. Además de la firma del citatorio, por el Jefe superior del trabajador, este debe cumplir con los siguientes requisitos formales:

- 1.- Nombre de la Dependencia que gira el citatorio.
- 2.- Número de oficio, expediente y tipo de asunto.
- 3.- Lugar y fecha en que se gira el citatorio.
- 4.- Nombre del trabajador a quien va dirigido; el lugar en que presta sus servicios.
- 5.- Lugar donde se levantará el acta, el domicilio del mismo, de la oficina, especificando, en su caso además el número de oficina si es que lo hubiere, el piso y cualquier otro dato que sirva para su localización.
- 6.- Día y hora en que se llevará a cabo la actuación.
- 7.- Objeto del citatorio.
- 8.- Motivo del acta.
- 9.- El puesto y firma del jefe del trabajador.
- 10.- Las copias que han de girar.

(42) Gómez Lara, Cipriano. "Teoría General del Proceso", Ed. U.N.A.M., 2ª. Ed. 2ª. Reimpresión. México. 1981. Pág. 320.

3.1.2.- La Falta de fundamento en el Citatorio.

Es importante destacar en este punto, que el Jefe superior en el cuerpo del oficio citatorio debe señalar textualmente, los hechos que se le imputan al trabajador, con fundamento en la causal en la que se basa para cesar al Trabajador. Además de hacer una correcta adecuación de los hechos que se atribuyen, con las causales de cese en que incurre el trabajador.

Ya que el fundamento jurídico, es uno de los requisitos preliminares de suma importancia, para fundamentar debidamente los hechos que se le imputan al trabajador, en relación a las causales de cese que se establecen en el artículo 46 Fracción V, con estricto apego a lo dispuesto en el 46 Bis, ambos de la Ley Burocrática y 105 de las Condiciones Generales de Trabajo en la Secretaría de Hacienda Tributaria, para proceder de tal forma a levantarle una acta administrativa, en la que el trabajador citado en la misma, podrá hacer valer en su defensa, lo que a sus intereses convengan.

Por lo que previamente en el citatorio se le dan a conocer al trabajador en forma preliminar en el propio citatorio, ya que sin el precepto legal en el que se fundamentan los hechos en que incurre el trabajador, el jefe superior no podrá acreditar la legalidad del acta administrativa que proceda a levantar.

3.1.3.- La Falta del Acuse de Recibo del Citatorio al trabajador y a su representante sindical, conforme a lo dispuesto, en el artículo 46 Bis de la Ley Burocrática.

Al inicio del presente trabajo, trato de hablar respecto a los requisitos que previamente se deben cumplirse antes de proceder a levantarse una acta administrativa, señalando en forma enumerada que en mi opinión los requisitos previos son los siguientes:

El Oficio Citatorio; La Notificación a dicho Citatorio; Su Motivación y por último; EL Fundamento jurídico,

Ahora bien, en cuanto a que si el oficio citatorio que preceda a una acta administrativa el Jefe Superior del trabajador, debe recabar el acuse con firma de recibido por el trabajador y su representante sindical, para acreditar que los cito para que comparecieran el día, hora y lugar en donde se llevara a cabo la diligencia, esto, con la anticipación de 2 días, de conformidad con lo establecido en el numeral 105 de las Condiciones Generales de Trabajo en vigor en la propia Secretaría, ya que dicha omisión originaría posteriormente la ilegalidad de acta administrativa, por estar viciada de origen.

Es muy importante destacar, que para que el citatorio al ser entregado, éste surta efectos jurídicos, debe de ser notificado al trabajador y su representante, con dos días de anticipación, en forma previa al levantamiento del acta administrativa, de acuerdo a lo previsto en las citadas Condiciones Generales de Trabajo, en razón que tanto el Trabajador, como su Representante sindical, debe comparecer el día, y la hora en el lugar indicado de conformidad con lo pactado en las multicitadas Condiciones Generales de Trabajo.

3.2.- Su ilegalidad en el momento del levantamiento del Acta.

Es importante hacer mención, que durante el desarrollo de un acta administrativa concurren el personal debidamente citado a la misma.

Algunas veces cuando el Jefe superior en forma previa al entregar el oficio citatorio a cada una de las partes que en ella deben intervenir, y por la premura del tiempo no lo hace.

Esta situación origina, que no se surten los efectos legales de tener por enterados a los mismos, y para no incurrir en ilegalidad al procedimiento en materia notificaciones

personales en cuanto a lo que se refiere a los citados, algunas veces decide mejor suspender la misma, ya que dicha irregularidad en el procedimiento empleado causaría más adelante, la ilegalidad de dicha actuación.

Por lo que si al momento de la diligencia, después de haberse percatado que faltó de notificar a alguno de los comparecientes, la prosigue, a pesar de reconocer que dicha actuación sería ilegal, al dejar en estado de indefensión al trabajador para hacer valer sus derechos, si en el caso se tratare de su representante sindical, ya que este último no podría comparecer a la diligencia para manifestar en defensa de su representado lo que a sus intereses convengan.

Asimismo, si en dicho momento, el trabajador considera importante la intervención de algún testigo de descargo en su favor, para el esclarecimiento de algún hecho que se le impute, y se le niegue ese derecho que tiene se estaría cometiendo una ilegalidad en dicha acta.

Por otra parte, si también se le impidiera, el acceso a alguna prueba documental, con la que pudiera acreditar su inocencia en relación con los hechos que se le atribuyen, dicho impedimento también originaría una ilegalidad.

Dichas ilegalidades originarían que con posterioridad, el titular de la Secretaría al demandar el cese del trabajador, al Tribunal del Trabajo, en base a dicha acta administrativa no se surtieran sus efectos pretendidos.

Ya que la juzgadora, se podría percatar que hubo ilegalidad en el momento de la instrumentación del acta administrativa, hecha valer en juicio, porque se le dejó en estado de indefensión a él trabajador al privarlo de su garantía de audiencia, al impedirle el ofrecer en su defensa cualquier medio probatorio a su alcance, o el no dejar que compareciera a la misma su representante sindical.

Serían estas las razones, por las que en el momento de la actuación, al privar a dicho trabajador del ejercicio de su garantía de audiencia, y dejarlo en completo estado de indefensión, circunstanciarían que en el ejercicio de sus funciones el Jefe superior, al actuar en forma ilegal, fue más allá de lo que en derecho se le faculta, y seguramente el Tribunal del Trabajo declarará la nulidad de pleno derecho, por ser ilegal..

3.2.1. Por no estar debidamente circunstanciada dicha Acta.

Algunas veces suele suceder que durante la instrucción de acta administrativa que levanta, el Jefe superior en contra de su trabajador, se haga valer una distinta causal, a que se relacionan los hechos que se atribuyen al trabajador.

En esta caso, si en la diligencia, no se circunstancian, correctamente los hechos que se imputan al trabajador y que dieron origen a la misma, al ubicar su conducta aplicando una causal distinta a la invocada, lo determinado en la misma originaria que el acta fuera ilegal, y en consecuencia se produciría la nulidad de todo lo actuado, por no estar debidamente circunstanciada dicha acta.

3.2.2. Por no ser levantada por el Jefe del Trabajador.

Por disposición legal en el artículo 46 Bis de la Ley Burocrática cuyo texto señala lo siguiente:

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

De lo que se desprende que es el Jefe la única persona autorizada por dicho dispositivo legal, para levantar un acta administrativa en contra del trabajador.

Por lo que si en el caso, otra persona ignorando la exigencia legal establecida quiere llevar a cabo dicha actuación, esta sería ilegal por ir en contra de lo previsto en la Ley.

3.2.3. Por no dejar intervenir, a los testigos de descargo.

Durante el desarrollo de un acta administrativa es importante mencionar que debe comparecer a la misma el personal citado a la misma.

Asimismo, si durante el desarrollo del acta administrativa, al momento de dar intervención al trabajador, es necesario, dejar que intervengan los testigos que tengan conocimiento de hechos, que con su testimonio, puedan lograr el total esclarecimiento de los mismos.

Los testigos que comúnmente participan en un acta administrativa, son por una parte los que propone el trabajador cuando hace uso de la palabra en el momento de la diligencia también denominados Testigos de Descargo y de la otra parte, los testigos de Cargo que en su contra nombra, el Jefe del trabajador.

Ahora bien, por una parte intervendrán en el desarrollo del acta, los testigos, que previos sus generales, además de ser protestados en los términos de Ley, se le hace saber de las penas en que incurrir los falsos declarantes, al rendir su testimonio.

Algunas veces primero pasan a declarar los testigos de Cargo, que ofrece el Jefe del trabajador para reafirmar los hechos que se le atribuyen al propio trabajador. Y por la otra parte seguidamente de la declaración del trabajador, pasan sus testigos de descargo estos declararan acorde y en relación a los hechos que se le imputan al trabajador, tratando de desconfigurar la causal invocada en beneficio de su presentante.

Asimismo, si durante el desarrollo del acta administrativa el Jefe del Trabajador le impide al propio trabajador, que en replica al testimonio de sus testigos existe otra versión de los hechos, dicha imposición dejaría indefenso al trabajador para poder acreditar en la actuación que los hechos que se le imputan son injustificados, razón por la cual es justificable, que se conceda la intervención de los testigos de descargo, que ofrece el trabajador, ya que con dichos testimonios en la diligencia, se lograría el esclarecimiento de los hechos.

Y dicha circunstancia sería la causa por la que se afectaría la acción del titular de la Secretaría, si procede al demandar el cese del trabajador, al Tribunal del Trabajo, por que privó al trabajador de su derecho a presentar testigos de descargo, por lo que este no pudo desvirtuar las imputaciones en su contra.

Dicha situación originaria la nulidad de lo actuado en ella, si la autoridad juzgadora, se percató que al momento de la instrumentación del acta administrativa, el jefe superior del trabajador lo privó de su derecho para que compareciera su testigo ofrecido.

3.2.4.- Por no haber sido citado previamente su representante, Sindical el día y hora de su instrumentación.

Es importante señalar que el Jefe superior del trabajador, se encuentra jurídicamente obligado al girar el citatorio al trabajador, igualmente hacerlo del conocimiento de su representante sindical del trabajador, para que comparezcan el día y la hora en que procederá a levantar un acta administrativa en su contra, para no dejar la menor duda, de que se le impidió, la presencia del mismo.

Por lo que sí, el Jefe superior del trabajador, en forma previa, a la instrumentación de una acta, al proceder a citar al trabajador no notifica el citatorio a su representante sindical,

La falta en la entrega de dicho citatorio, al representante sindical originaria el no tener por formalmente citado al mismo el día y la hora fijada, y que la diligencia tuviera que

suspenderse, para no dejar en estado de indefensión al trabajador, ya que al no comparecer a la instrumentación de la acta administrativa, su representante, este no podría en la misma manifestar en defensa de su representado lo que a sus intereses convinieran.

Por lo que los acuses de recibido recabados con la firma del trabajador y su representante sindical son determinantes para que el titular de la Secretaría, pueda acudir con el acta administrativa en demanda de la autorización del Tribunal del Trabajo, para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador de base.

Sin embargo si el Tribunal, al analizar el acta administrativa se percató que no consta la declaración de su representante sindical, en el acta administrativa, hecha valer en juicio, si constan en las constancias que el trabajador objetó la misma porque su jefe lo privó de ese derecho, por no haber sido citado previamente su representante sindical.

Pueden ser estas las razones por las que el Tribunal de Arbitraje anule dicha actuación, toda vez que en ella se dejó en completo estado de indefensión, al trabajador, y seguramente las considerará sin eficacia ni valor probatorio alguno por ser ilegales.

3.3.- La ilegalidad de una acta en el Juicio Laboral Burocrático.

Al inicio del presente trabajo, trato de hablar de los requisitos que previamente debe cumplir el Jefe superior del trabajador al levantar una acta administrativa, el oficio citatorio debe de estar debidamente fundado y motivado en los artículos 46 invocando la Fracción en donde se encuentre prevista la causal que se le imputa al trabajador, y el 46 bis y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con los numerales de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes.

En virtud de que con posterioridad, el acta, va a ser exhibida ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como documento base de la acción, debe cumplir con los requisitos de una actuación judicial, para que produzca plenos efectos.

Ya que de lo contrario dicha acta administrativa sería ilegal, por lo que deben tomarse en cuenta las siguientes recomendaciones: Todas las hojas que formen parte del acta deberán foliarse con números consecutivos, rubricarse e imprimirse en ellas el sello de la Dependencia donde se instruyó el acta:

- a).- Todas las hojas que formen parte del acta deberán foliarse con números consecutivos, rubricarse e imprimirse en ellas el sello de la Dependencia donde se instruyó el acta:
- b).- Debe redactarse a renglón seguido, por ningún motivo debe contener borraduras o enmendaduras, cuando se incurra en algún error se corregirá de inmediato asentando "DICE" ; "DEBE DECIR" no deben dejarse espacios sin llenar, si no es concluida una frase el renglón o la línea debe llenarse con guiones:
- c).- Todos los números y cifras se anotarán con letra excepcionalmente las relaciones de números y cifras, operaciones aritméticas, así como los números de preceptos legales que se cite:
- d).- Las declaraciones de quienes intervengan serán expresadas con plena libertad y asentando con la mayor fidelidad posible.
- e).- Todas las personas que intervengan serán protestadas para que se conduzcan con verdad, apercibiéndolas de las penas en que incurrir, los que declaran en falsedad ante autoridad administrativa." (43).

3.3.1. En cuanto a su valoración formal.

Toda vez que para la validez de una acta administrativa, es necesario que sea el Jefe Superior de la Oficina de la propia Dependencia proceda a levantar acta administrativa, en la que con toda precisión haga constar la declaración del trabajador afectado, y la de los testigos de cargo y descargo, en atención a la causal que se le imputa al citado, a efecto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 46 Bis de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaría del artículo 123 apartado B de nuestra Ley Fundamental.

Por otra parte, toda acta administrativa, deberá cumplir los siguientes requisitos de validez:

Señalar, el día, hora y lugar en donde se instruirá el acta, indicando que el objeto de la cita, es levantar un acta administrativa para hacer constar que el trabajador incurrió en una causal de cese, citando los preceptos jurídicos aplicables a la conducta.

Que el acta administrativa que se levante sea firmada por el jefe del trabajador.

Además de estos requisitos el acta debe cubrir requisitos formales tales como son:

- 1.- Nombre de la Dependencia en que se lleva a cabo.
- 2.- Número de oficio, expediente y tipo de asunto.
- 3.- Lugar y fecha en que se lleva a cabo
- 4.- Nombre del trabajador; el lugar en que presta sus servicios.
- 5.- Lugar donde se levanta el acta, el domicilio del mismo, de la oficina, especificando, en su caso además el número de oficina si es que lo hubiere, el piso y cualquier otro dato que sirva para su localización.
- 6.- Día y hora en que se cierra la actuación.
- 7.- Objeto de la actuación
- 8.- Motivo del acta.
- 9.- El puesto y firma del jefe del trabajador.
- 10.- Las copias que han de entregar a las partes.

Así como ciertas formalidades, que se requiere al levantar las actas administrativas, por exigencia legal del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deben señalando el motivo e informar al trabajador que tiene derecho para presentar testigos de descargo o cualquier otra prueba para su defensa.

Además debe de estar el acta administrativa, debidamente fundada y motivada en los artículo 46 invocando la Fracción en donde se encuentre prevista la causal que se le imputa al trabajador, y el 46 bis y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con los numerales de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes.

3.3.2. En cuanto al Fondo, como punto determinante del Laudo arbitral.

Con el propósito de sustentar ampliamente lo propuesto en este punto de mi trabajo de investigación, en cuanto a la ilegalidad de las actas administrativas levantadas en contra de los trabajadores, por el Jefe superior, en la Secretaría de Hacienda Distributiva. a continuación me propongo, transcribir lo resuelto en de 5 laudos, dictado por diversas, Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

En lo que refiere al primero de estos casos:

EXPEDIENTE NUMERO 631/89.

JOSE CARLOS RODRIGUEZ MARTINEZ.

VS.

SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

REINSTALACION Y PRESTACIONES.

"... Dentro del Juicio Laboral Burocrático Núm. 631/89, substanciado ante la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo a bien resolver lo siguiente:

RESUELVE.

PRIMERO.- El actor acredita su acción, el titular demandado no justifico las excepciones y defensas opuestas.

SEGUNDO.- Es de condenarse y se condena al C. Secretario de Hacienda y Crédito Público, de reinstalar a C. JOSE CARLOS RODRIGUEZ MARTINEZ, así como de pagarle todas y cada una de las prestaciones reclamadas en virtud de la procedencia de la nulidad planteada, y por las razones expuestas en el considerando Segundo de la presente resolución, debiendo abrirse incidente de liquidación por parte del demandante.

TERCERO.- NOTIFÍQUESE, PERSONALMENTE.

DE LA PARTE CONSIDERATIVA SE DESPRENDE.- Del Considerando Segundo se desprende, la documental de fecha 25 de enero de 1989, que obra a fojas 11 y 12 de autos, consistente en el Acuerdo de Baja del Actor por haber incurrido en falta de probidad y honradez y se advierte de su contenido que tuvo como fundamento el hecho de haber proporcionado hojas en blanco con membrete y sello oficial, a JOSE ARMANDO MORENO BALDERAS, recibiendo a cambio la cantidad de \$ 50,000.00, documental que hizo suya el titular demandado, y que relacionaba con el acta administrativa de fecha 15 de noviembre de 1988, agregada de la foja 86 a la 90 de autos, en donde se le hicieron esas imputaciones, sin embargo al titular demandado le corresponde la carga de la prueba, para justificar las causas del cese y al efecto únicamente ofreció, el acta administrativa de 25 de enero de 1989, en la cual el trabajador negó las irregularidades que se le imputan, sin que haya intervenido en la misma como testigo de cargo el denunciante, y no obstante que en la propia acta se hizo constar que se agregaban las constancias del proceso penal Núm. 55/988, en las que supuestamente el actor confeso haber incurrido en las irregularidades que se le imputan, dichas constancias no fueron ofrecidas como prueba, por el titular demandado, siendo que al respecto ofreció en la inspección judicial, de la cual se desistió en la audiencia de admisión de pruebas. En tal virtud resulta evidente que al titular demandado, no acreditó las irregularidades que atribuyó al actor en el aviso de baja, por lo que es procedente que se le condene a la reinstalación reclamada.

En esas determinadas condiciones, la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve a verdad sabida y buena fe guardada, con fundamento en el artículo 137, de la Ley Burocrática, en razón de que llegó a la conclusión de considerar que el titular demandado, no acreditó los hechos constitutivos de excepciones, debiéndose condenar al titular demandado de la reinstalación reclamada, así como el pago de sus salarios caídos, así mismo deberá condenarse de las demás prestaciones reclamadas por ser accesorias y seguir la suerte de la principal.

Por lo que si el trabajador al negar, el contenido, alcance y valor probatorio que el titular pretendía dar a el acta administrativa de 25 de enero de 1989, y se le reconociera la validez de su acuerdo, tuvo en dicho momento procesal la oportunidad, al revertirse la carga de la prueba para alcanzar el perfeccionamiento de dicha probanza, la oportunidad de solicitar la ratificación de la misma, señalando al denunciante como testigo de cargo, así como el reconocimiento del contenido y firma de los comparecientes a la misma para que dicha probanza tuviera eficacia jurídica y un valor probatorio de prueba plena, razones por las cuales los hechos que se le imputaron al trabajador en el acta administrativa, no se pueden acreditar la validez del acuerdo de baja emitido por el titular demandado, por lo que la Juzgadora actuó en apego estricto a derecho procesal y considero apropiado negar el cese solicitado. "

En cuanto a lo que corresponde al segundo de los Casos:

EXPEDIENTE NUMERO 2578/80.

FLORES VELAZQUEZ EVERARDO.

VS.

SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

REINSTALACION.

Dentro del Juicio Laboral Núm. 2578/80, seguido por Everardo Flores Velázquez en contra de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el cual el acta administrativa con que se excepcionó el titular de la Secretaría para acreditar su dicho, no tuvo eficacia jurídica plena, toda vez que no se llevó a cabo su perfeccionamiento mediante la ratificación de contenido y firma; cuyos sucesos que se relatan, que posteriormente mediante juicio de amparo logró se le concediera el mismo.

"...del Juicio Laboral Burocrático Núm. 2578/80, substanciado ante la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje inicialmente tuvo a bien resolver lo siguiente:

Resuelve:

PRIMERO: El actor probó parcialmente su acción y el titular demandado justificó parcialmente sus defensas y excepciones que hizo valer.

SEGUNDO: Se condena al C. Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a reinstalar al C. EVERARDO FLORES VELAZQUEZ, en el puesto de Celador del Resguardo Aduanal Mexicano, adscrito a la Aduana Fronteriza de Cd. Acuña, Coahuila de la Dirección General de Aduanas, dependiente de la Secretaría demandada; y por ende a la nulidad del oficio de Baja Núm. 376-DGP-9030 de fecha 4 de septiembre de 1989, así como el pago de los salarios caídos, tomando como base el salario integrado del actor, a partir del 7 de diciembre de 1988, y hasta que sea reinstalado.

TERCERO: Se absuelve al C. Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del pago de las primas de antigüedad que le fueron reclamadas en el escrito inicial de demanda.

CUARTO: Notifíquese personalmente.

Asimismo, para una mayor comprensión de estos puntos resolutivos, a continuación me permito transcribirlas los razonamientos lógicos jurídicos, a través de los cuales procedió a valorar dicho Tribunal, lo resuelto, cuyo contenido es el siguiente:

DE LA PARTE CONSIDERATIVA.- Del CONSIDERANDO TERCERO.- Pasando al análisis y valoración de los elementos probatorios allegados a Juicio por el actor, nos encontramos las documentales que obran a fojas de la 19-61 de autos, consistentes en: la copia del recibo de pago del actor, de la primera quincena de octubre de 1988, con valor probatorio pleno, para acreditar el sueldo que percibía en esa fecha; tres recetas médicas expedidas por médico particular, sin valor probatorio alguno, toda vez que fueron objetadas en cuanto a su autenticidad contenido y firma, además de que resultan irrelevantes para justificar las inasistencias del actor; copias de las licencias médicas números S16162, S17926, S19687, con valor probatorio pleno para acreditar los períodos que se le otorgaron al actor por incapacidad médica, y que a fojas 250 de autos se le tuvo a la demandada por presuntivamente ciertos los hechos de las mismas; el aviso de baja de fecha 4 de septiembre de 1989, con valor probatorio para acreditar que al actor se le comunicó que causaba baja en el puesto de Celador a partir

del 7 de diciembre de 1988; copias de diversos artículos de las Condiciones Generales de Trabajo, con valor probatorio para acreditar las diversas gestiones que se llevan a cabo por la demandada, respecto a las licencias médicas y la instrumentación de las actas administrativas; respecto de las demás documentales que obran en autos ofrecidas por el actor las mismas carecen de valor probatorio alguno en virtud de que fueron ofrecidas en copias simples, y la Secretaría demandada las objeto en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, y no se llevó a cabo el perfeccionamiento correspondiente; la documental de fecha 31 de enero de 1989, que obra a fojas 25 de autos, con la que se acredita que a partir de 3 de enero de ese año, se concentró el actor en la Dirección General de Aduanas, de la demandada ya que al realizarse el cotejo de dicha documental, se le tuvo a la demandada a fojas 250 de autos, por presuntivamente ciertos los hechos que el actor pretende acreditar con la misma.

Del CONSIDERANDO CUARTO.- Pasando al estudio y valoración de las pruebas aportadas, por el titular demandado, nos encontramos las documentales que obran a fojas de la 206-228 de autos, consistentes: citatorio de fecha 3 de agosto de 1989, con valor probatorio pleno, para acreditar que el actor, y al representante sindical, se les citó para la instrumentación del acta administrativa del día 9 de agosto de 1989, según se desprende de la firma de recibido del actor y del sello de recibido del sindicato de la actora, el oficio de baja dirigido al actor de 4 de septiembre de 1989, con valor probatorio para acreditar que se le comunicó su baja con efecto a partir del 7 de diciembre de 1988, escritos de fechas 8 de mayo y 24 de julio de 1989, así como sus anexos consistentes en tres solicitudes de licencias médicas, documentales a las cuales se les niega valor probatorio alguno, en virtud de que las mismas fueron ofrecidas en copia, y que la demandada tenía la obligación de haber exhibido el original, y aún cuando supuestamente las mismas fueron certificadas, dicha certificación fue realizada por un funcionario de la propia demandada, sin acreditar que este tenga facultades para hacerlo, copias de diversos artículos de las Condiciones Generales de Trabajo, con valor probatorio únicamente, para acreditar diversas disposiciones que en materia de licencias médicas, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, se establecen dentro de la Secretaría demandada; el acta administrativa de fecha 9 de agosto de 1989, sin valor probatorio alguno toda vez que fue objetada por el actor en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, no se llevo a cabo mediante

su perfeccionamiento mediante la ratificación de contenido y firma a cargo de las personas que intervinieron en su elaboración.

Y Del CONSIDERANDO QUINTO.- De las pruebas analizadas este Tribunal a verdad sabida y buena fe guardada, llega a la convicción de que el C. EVERARDO FLORES VELAZQUEZ, tiene acción y derecho para demandar la reinstalación y demás prestaciones que reclama, en virtud de que la Secretaría demandada, no acredita fehacientemente que el actor haya incurrido en las causales de cese previstas por el artículo 46 fracciones I y V, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistentes en Abandono de Empleo y Faltas de probidad u honradez; en efecto, la demandada argumenta que el hoy actor presento incapacidades médicas improcedentes ya que los talones de solicitud de licencias médicas, que sirvieron de base para su otorgamiento resultaron ser documentos apócrifos pues dichas solicitudes quedaron desvirtuadas por los doctores que supuestamente habían firmado dichas solicitudes, incurriendo así el actor en faltas de probidad u honradez y además en abandono de empleo ya que si dichas licencias médicas son improcedentes, las mismas no justificaron la inasistencia del actor por el período del 28 de noviembre de 1988, al 25 de febrero de 1989, pero es el caso concreto que la Secretaría demandada, no acredita sus aseveraciones toda vez que el acta administrativa de fecha 9 de agosto de 1989, en la cual fundamento su acción, carece de valor probatorio alguno, ya que fue objetada por el actor en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, y no se llevo a cabo el perfeccionamiento respectivo, dejando al actor en completo estado de indefensión para que en el momento de ser perfeccionada en todo caso pudiera desvirtuar las causas que se le imputan, máxime que el actor manifiesta en el escrito inicial de demanda que al acudir a la instrumentación del acta el día 9 de agosto de 1989, a las doce esta no se inició sino hasta aproximadamente a las 2:30 horas del día, por lo que no se otorgó el derecho del actor para repreguntar al respecto y desvirtuar lo asentado en ella, considerando que en su instrumentación fue en forma unilateral por las autoridades de la demandada; asimismo, en cuanto a las copias de las licencias médicas ofrecidas por el actor a fojas 23 de autos, se le tuvo a la demandada a fojas 250 de autos, por presuntivamente ciertos los hechos que el actor pretende acreditar, esto es la justificación de sus inasistencias en que incurrió con motivo de incapacidad médica por el período comprendido del 28 de noviembre de 1988 al 25 de febrero de

1989, en ese orden de ideas se llega a la conclusión de que al no quedar debidamente acreditadas, las causales de cese que se le imputan, al actor, se esta en presencia de un despido injustificado, por lo que se deberá condenar a la demandada a dejar sin efectos, el contenido del oficio de baja número 376-DGP-9030 del 4 de septiembre de 1989, y en consecuencia deberá reinstalar al hoy actor en el puesto de Celador, así como al pago de los salarios caídos el cual deberá tomarse como base el salario integrado a partir del 7 de diciembre de 1988, y hasta que sea debidamente reinstalado; y absolver del pago de la prestación que hace consistir en las primas de antigüedad por ser esta una prestación que no se encuentra reglamentada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en consecuencia este Tribunal debe resolver condenando y absolviendo al titular demandado en los términos anotados con antelación."

Por lo que en razón de lo acontecido el Secretario de Hacienda y Crédito Público, inconforme con dicho Laudo, procedió a impugnarlo a través del Juicio de Amparo Directo y esta fue la Sentencia:

AMPARO DIRECTO NUMERO AD- 12/91,-

QUEJOSO: SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Resuelve.

UNICO.- Para el efecto precisado en la parte final del considerando IV, de esta ejecutoria, la Justicia de la Unión Ampara y protege al **SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO** en contra de los actos que reclamó de la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en el Laudo pronunciado el diecisiete de abril de mil novecientos noventa y uno, en el juicio laboral número 2578/89, seguido por Everardo Flores Velázquez en contra del quejoso.

Notifíquese.-

Así por unanimidad de votos lo resolvió el Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo que integran los ciudadanos Magistrados.

De la parte considerativa de la Sentencia se desprende:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El CONSIDERANDO IV que señala:- Los conceptos de violación son substancialmente fundados.

En efecto, es cierto que la Junta responsable violó el procedimiento, porque desde la contestación de la demanda, se ofreció, entre otras pruebas, la documental consistente en el acta administrativa de nueve de agosto de mil novecientos ochenta y nueve en el punto II, inciso a) del capítulo relativo, solicitándose expresamente:

"desde este momento su ratificación en cuanto al contenido y reconocimiento de firmas de las personas intervinientes en la misma.-", para el caso de que fuera objetada en cuanto autenticidad y contenido; y si el actor objetó dicha documental en cuanto autenticidad, alcance y valor probatorio (F. 238) y la Sala responsable en la audiencia de pruebas y alegatos (F. 240) acordó: "Téngase por objetadas las pruebas ofrecidas por la demandada en cuanto autenticidad, alcance y valor jurídico probatorio que pretenden darles su oferente y en particular el acta administrativa de 9 de agosto de 1980, ofrecida en el apartado II inciso a) del escrito de contestación de demanda, en el capítulo de pruebas", preciso es concluir que la Sala responsable injustificadamente omitió acordar sobre la ratificación de contenido y firma que ofreció el titular demandado para perfeccionar la documental en cuestión, no obstante haber admitido: "Las pruebas ofrecidas por la parte demandada de su escrito de contestación a la demanda del capítulo de pruebas de los apartados I y II, por estar ofrecidas en los términos de los artículos 129, 130, 132, 133, de la Ley de la Materia. "(Foja- 240); lo que evidencia una ostensible violación al procedimiento que trascendió al resultado del juicio, dejando sin defensa al quejoso, violación prevista en el artículo 159, fracción III de la Ley de Amparo.

Consecuentemente, el Laudo reclamado es violatorio de los artículos 14 y 16 Constitucionales y debe concederse el amparo para efecto de que la Sala responsable dejándolo insubsistente, reponga el procedimiento y ordene el desahogó de la ratificación de contenido y firma de la documental consistente en el acta administrativa de nueve de agosto de mil novecientos ochenta y nueve, ofrecida en el punto II, inciso

a) del capítulo relativo de la contestación de demanda; y en su oportunidad dicte el Laudo que conforme a derecho proceda, con libertad de jurisdicción.

En esas condiciones, siendo substancialmente fundados los conceptos de violación de carácter procesal que se ha estudiado, no es necesario el análisis de los demás que se refieren al fondo del asunto.

En cuanto a lo que respecta al tercero de los casos.

He querido hacer mención a la ilegalidad de las actas administrativas, transcribiendo lo más importante de la resolución emitida por la Primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

EXPEDIENTE NUMERO: 2444/92.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

VS.

C. BENAVIDEZ BOLAÑOS ISAURO.

AUTORIZACION DE CESE.

"...del Juicio Laboral Burocrático Núm. 2444/92, substanciado ante la Primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo a bien resolver lo siguiente:

RESUELVE.

PRIMERO.- El titular actor no probó su acción y el trabajador demandado si justificó su excepciones y defensas.

SEGUNDO.- No se autoriza al C. Secretario de Hacienda y Crédito Público a cesar sin responsabilidad al trabajador demandado C. Isauro Benevides Bolaños en términos del Tercer Considerando de este fallo.

TERCERO.- Notifíquese personalmente.

CONSIDERANDOS.

SEGUNDO.- Que en los términos precisados en los resultandos que anteceden la litis se concreta a determinar si debe autorizarse al titular actor a dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador demandado por haber incurrido en las causales de cese denominadas faltas de probidad y honradez e incumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo en virtud de que dejó de laborar e instigar al personal de su área a dejar de laborar, con fundamento en el artículo 46, fracción V, incisos a) e i) de la Ley Burocrática, o bien si por el contrario, debe declararse la procedencia de las excepciones y defensas del demandado, el cual negó haber incurrido en las causales de cese que le fueron imputadas. Al respecto esta Sala determina que corresponde al titular actor el soportar la carga de la prueba.

TERCERO.- Planteada la litis en los términos establecidos y atendiendo a que el trabajador demandado, opuso la excepción de prescripción invocando el artículo 113 fracción II, inciso c), de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y apoyándose en que el ejercicio de la acción de cese deviene de hechos acaecidos el 2 de abril de 1992, de los cuales el demandado tuvo conocimiento en esa misma fecha y que no obstante le fue levantada acta administrativa hasta el 7 de octubre del mismo año, y considerando que la demanda del titular actor, se recibió en este H. Tribunal, hasta el 3 de diciembre de 1992, la acción del accionante se encuentra prescrita. Al respecto, por tratarse de una excepción de carácter perentorio, esto es, que extingue la pretensión de declararse procedente, lo que haría innecesario el estudio del fondo del conflicto, de conformidad con la tesis jurisprudencial: "PRESCRIPCIÓN ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO", Apéndice al Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1917-1985, MEXICO, STPS, 1988, TOMO 1, PÁG. 372.- Por lo anterior se analiza en primer término su procedencia, desprendiéndose de las constancias de autos, que a fojas 15, obra la razón actuarial de fecha 2 de abril de 1992, de los CC. JOSE LUIS ESPINOSA UTRILLA Y GILDARDO HERNÁNDEZ PLATA, quienes dieron fe de que el trabajador era al parecer de la dirección sindical de la dependencia quien paso a todas las oficinas de la misma, haciendo un llamado a los trabajadores para que asistieran escalonadamente a una reunión en el lobbí, de la planta baja de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ubicados en las calles de Avenida Hidalgo, Valerio Trujano y Paseo de la Reforma en la Colonia Centro de esta

Ciudad, para tratar asuntos generales y la falta de pago del porcentaje de participación, por imposición de multas; así, también a fojas 17 a 18 y 21 a 28, de autos, obran el acta de hechos de 2 de abril de 1992, y acta administrativa de fecha 7 de octubre del mismo año, ambas relativas a los hechos referidos, en la razón actuarial de mérito por lo cual se concluye que el término de la prescripción empezó a correr desde el momento en que el trabajador dió causa para la separación, por tratarse de hechos que por su naturaleza fueron conocidos con certeza por el Superior Jerárquico del trabajador, y en la especie se reunieron el dos de abril de 1992, en el lugar preíndicado y suspendieron sus labores escalonadamente 30 o 40 trabajadores, retirándose de 10 a 15 personas, llegando en el mismo número otras tantas en forma constante, desde las 8:45 Hrs. Hasta las 12:00 Hrs., por lo cual resulta evidente que ese hecho no pudo ser desconocido por la parte actora y por lo tanto le asiste la razón al oponente de la excepción, ya que la facultad del titular actor para cesar al trabajador demandado, prescribió en 4 meses a partir de que fueron conocidas la causas que originaron la demanda del cese, esto es del 2 de abril al 4 de agosto de 1992, por lo tanto no se interrumpieron dicho término ni el oficio ni el acta administrativa de fecha 1º. Y 7 de octubre de 1992. En las referidas condiciones y toda vez que el titular actor presentó su demanda en este H. Tribunal hasta el 3 de diciembre de ese mismo año, resulta evidente que se encuentra prescrita la acción del demandante, por lo cual no se autoriza al C. Secretario de Hacienda y Crédito Público a cesar al trabajador demandado C. ISAURO BENAVIDEZ BOLAÑOS, resultando innecesario el estudio del fondo del asunto.- Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicha autoridad procedió a resolver:

En cuanto a lo que refiere a este cuarto caso,

EXPEDIENTE NUMERO: 1067/86.

MARIA DEL CARMEN CRUZ MORENO.

VS.

SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

REINSTALACION Y PRESTACIONES.

“...del Juicio Laboral Burocrático Núm. 1067/86, substanciado ante la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo a bien resolver lo siguiente:

RESUELVE.

PRIMERO.- Se declara prescrita, la acción intentada por la hoy actora, referente a los descuentos que se efectuaron del 16 al 28 de febrero, del 1º., al 15 de abril y del 16 al 30 de abril de 1985, en los términos señalados en el considerando segundo de ésta resolución.

SEGUNDO.- En los términos señalados en la parte final del considerando segundo de ésta resolución se condena al titular demandado SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, a cubrirle a la hoy actora MARIA DEL CARMEN CRUZ, el importe de los descuentos referidos en el citado considerando.

TERCERO.- Se condena al Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a reinstalar en el puesto de Secretaría de Jefe de Oficina, en la Dirección General de Crédito Público, con la categoría de oficial Administrativo “B”, y a cubrirle los salarios caídos a partir del 21 de marzo de 1986, hasta que sea debidamente reinstalada, incluyendo en los referidos salarios caídos todas las percepciones que la hoy actora hubiere percibido como si hubiera laborado normalmente, lo anterior según lo señalado en el tercer considerando de esta resolución.

CUARTO.- Se condena a la demandada a cubrirle a la hoy actora el importe de los días 16, 17, 18, 19 y medio día del 20 de marzo de 1986, de acuerdo con el salario que percibían en esta época, según lo señalado en el considerando cuarto del presente Laudo.

QUINTO.- Se absuelve al titular demandado de cubrirle a la hoy actora el importe de 10 días de vacaciones por el período de 1985, según lo indicado en el considerando quinto de esta resolución.

SEXTO.- Estece a lo resuelto en el expediente tramitado ante este H. Tribunal con el número 865/85, porque en el mismo se reclamó el sobresueldo por vía insalubre dejando a salvo los derechos de las partes del presente conflicto, para ejercitarlos en la forma que estimen pertinentes, lo anterior según lo indicado en el considerando sexto del presente Laudo.

SEPTIMO.- Notifíquese Personalmente.

EN CUANTO A LO QUE SE REFIERE A LA PARTE CONSIDERATIVA, SE CONCLUYE LO SIGUIENTE: Del EN EL CONSIDERANDO TERCERO.- Continuando con el estudio de la acción principal del presente juicio, tomando en cuenta que la hoy actora señaló que había sido despedida injustificadamente el 20 de marzo de 1986, por la C. Maritza Pineda Mittolo, y el hecho que el titular demandado se hubiera excepcionado señalando que no era cierto que hubiera sido despedida injustificadamente sino que había sido dada de baja, el 20 de marzo de 1986 por la Lic. Maritza Pineda Mittolo, por haber incurrido en abandono de empleo, al respecto esta Segunda Sala determina que la carga probatoria corresponde al titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pues al negar el despido lo hizo excepcionándose en el sentido de que había dado de baja a la hoy actora por abandono de empleo, ahora bien en virtud de que el titular demandado, no exhibió como prueba en el presente juicio el aviso de baja que indico le había notificado a la hoy actora el 20 de marzo de 1986, ni las listas de asistencia que demostrara que había faltado injustificadamente a sus labores del día 6 al 31 de enero de 1986, pues así se hizo constar en la audiencia de Ley, esta Segunda Sala determinó que el titular demandado no acreditó la excepción hecha valer y en consecuencia de la no comprobación de la misma en su oportunidad se debe de condenar al titular demandado a reinstalar y pagarle salarios caídos a la hoy actora con la aclaración que la reinstalación se le debe de efectuar con la categoría de oficial administrativo "B", y en el puesto de secretaria de Jefe de Oficina, en la Dirección General de Crédito Público, pues si bien es cierto el referido titular demandado, negó para efectos de prueba que la hoy actora tuviera esa categoría y adscripción no ofreció prueba alguna que acreditara su dicho, teniendo la carga de la prueba, pues disponía de los elementos necesarios para acreditar lo conducente a este H. Tribunal; los salarios caídos deberán ser cubiertos a partir del 21 de Marzo de 1986, fecha a la siguiente de la baja de la hoy actora , hasta el cumplimiento que se de a la presente resolución, incluyendo en los referidos salarios caídos todas las prestaciones a que tenía derecho la hoy actora como si estuviera laborando activamente, incluyendo también las vacaciones y aguinaldo reclamados por la hoy actora por el año de 1986; la anterior determinación , se tomo en consideración en que el titular demandado como ya se dijo oportunamente no exhibió el documento base de su excepción como lo fue el

aviso de baja y las listas de asistencia , que demostrara que la hoy actora había faltado injustificadamente, no oponiéndose a lo anterior el hecho de que hubiera exhibido como prueba acta administrativa que me instrumento a la hoy actora el 21 de enero de 1986, pues esta segunda sala no puede determinar que efectivamente no hubiera incurrido en las inasistencias que se le imputaron , en atención a que no exhibió las listas de asistencia correspondientes.

CUARTO.- El importe de los días devengados reclamados por la hoy actora en el inciso e) de su capítulo de prestaciones consistentes en 16,17, 18, 19 y medio día del 20 de Marzo de 1986 , como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público señaló que había sido dada de baja el 20 de Marzo de 1986 y no exhibió comprobante alguno que hubiera incurrido en inasistencias los referidos días, la hoy actora, en su oportunidad se debe condenar al titular demandado a pagarle a la hoy actora el importe de los referidos días , de acuerdo con el salario que percibía en esa época.

QUINTO.- Procede analizar los diez días de vacaciones que reclamo la hoy actora por el pago de las vacaciones por el ejercicio de 1985 al respecto esta segunda sala determina que no tiene derecho la actora para efectuar tal reclamación , pues, cuando un trabajador al Servicio del Estado no vacaciona por cualquier motivo, no puede cobrar las referidas vacaciones, pues solo tiene derecho a que se le concedan las mismas con goce de sueldo , pues en el sueldo mensual va incluido el importe de las vacaciones , así como de los séptimos días y descansos obligatorios , por lo que en su oportunidad se debe de absolver al titular demandado de cubrirlo a la hoy actora los días de vacaciones reclamados.

SEXTO.- Finalmente solo resta analizar la prestación señalada en el inciso g) del capítulo de prestaciones consistente en el pago de un sobre sueldo por vida insalubre ; al respecto esta segunda sala tomando en consideración que tanto la parte actora como la demandada señalaron que la referida prestación había sido motivo del Juicio Laboral 865/85 que se tramita en este H. Tribunal , a fin de evitar resoluciones contradictorias se debe de estar a lo que se resuelva en el expediente citado , toda vez que a la fecha de la contestación estaba en proceso de laudo definitivo, por lo tanto se dejan a salvo los derechos de las partes para que se de considerando pertinente

ejerciten sus medios de defensa en contra de la sentencia que se hubiera dictado en multitud de este Juicio.

En mérito de lo supuesto y con fundamento en los artículos 124, 129, y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a lo que respecta a este último caso:

EXPEDIENTE NUMERO: 1996/92.

C. PRESA LEMUS CARLOS.

VS.

SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

(REINSTALACION Y OTRAS PRESTACIONES.)

La Segunda Sala del Tribunal de Arbitraje consideró que existe despido injustificado haciendo la siguiente valoración de las actas administrativas de la siguiente forma:

"...Dentro del Laudo dictado al Juicio Número 1996/92, al C. CARLOS PRESA LEMUS, EN contra del Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, resuelve lo siguiente:

RESUELVE.

PRIMERO.- La parte actora acreditó su acción y el titular demandado no justificó sus excepciones y defensas, en consecuencia.

SEGUNDO.- Aquí se condena al C. SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, a reinstalar al actor en el puesto de base de Jefe de Oficina Subalterna Federal de Hacienda, en la misma forma y términos en que lo venía haciendo y al pago de salarios caídos a partir del 16 de agosto de 1990, y hasta que se cumplimente la presente resolución, previo incidente de liquidación que haga valer para cuantificar los mismos, en términos del tercer considerando de la presente resolución.

TERCERO.- Notifíquese Personalmente a las partes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN SU PARTE CONSIDERATIVA SE DESPRENDE.- Del **CONSIDERANDO TERCERO:-** Pasando a estudiar la excepción de prescripción opuesta por el demandado, tenemos que la misma resulta improcedente, en razón que la resolución administrativa del 25 de noviembre de 1991, si bien es cierto que el demandado manifestó que le fue notificado el 23 de marzo de 1992, al actor, también lo es que no lo acredita, ya que tanto la resolución presentada, por el actor, como por el demandado en ninguna de ellas se advierte, el acuse de recibo correspondiente por parte del demandante, por lo que al no existir la fecha en que supuestamente, se notificó al actor de dicha resolución no se puede computar el término de la prescripción a que se refiere el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley de la materia, por lo que se desecha dicha excepción hecha valer por el demandado.- Ahora bien pasando a las pruebas de la parte actora tenemos: la instrumental Pública de actuaciones y la presuncional legal y humana las que ofreció en todo lo que le beneficia, copia certificada de la documental emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, con la que se acredita la sentencia definitiva del actor; original del oficio del 2 de agosto de 1990, suscrito por la Administración Fiscal Federal de Toluca, con la que se acredita que el actor fue citado, para que se presentara el 7 de agosto de 1990, para la instrumentación de una acta por pérdida de la confianza, original del oficio del 13 de agosto de 1990, fojas 39 de autos, con el que se acredita que le citó al actor para el 17 de agosto de 1990, para instrumentarle acta administrativa por pérdida de la confianza por haber incurrido por abandono de empleo; acta de abandono de empleo del 16 de agosto de 1990, a fojas de la 10 a la 42 de autos, carece de valor probatorio, toda vez que en ningún momento fue perfeccionado dicho documento, siendo indispensable su perfeccionamiento, para que este Tribunal estuviera en posibilidad de emitir una resolución más apegada a derecho, y al no haber sido perfeccionada, no obstante que no se objeto, carece de valor probatorio, apoyando lo anterior con la Jurisprudencia que dice: "**ACTAS ADMINISTRATIVAS, EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES, DEBEN SER RATIFICADAS.-** Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser ratificadas, por quienes las suscriben para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión, por lo tanto cuando existe la ratificación del acta por parte

de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar, a los firmantes del documento y no se desvirtúan con las preguntas que se formulen, lo hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.”; De lo anterior tenemos que el acta al no haber sido perfeccionada carece de valor probatorio, a mayor abundamiento resulta irrelevante dicho documento, puesto que el propio demandado, adujo en sus contestación de demanda que el actor no ha sido dado de baja ni cesado por incumplimiento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como puede verse en fojas 405 de autos, luego entonces, si tomamos en cuenta lo afirmado por la demandada, el acta administrativa la elaboro por un supuesto abandono de empleo, que se consagra en el artículo 46 Fracción I, de la Ley Burocrática, por lo tanto resulta irrelevante el acta que le fue instrumentada al actor de fecha 17 de agosto de 1990, ya que se refiere a una causal consagrada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por otra parte la causal de abandono de empleo, que hace valer el titular demandado, nada tiene que ver con la litis planteada, toda vez que como lo dice en su contestación de demanda que jamás dio de baja al actor, ni lo ceso, sino que fue destituido del puesto por una resolución emitida por la Contraloría Interna de la Demanda, siendo de carácter administrativo, en tal virtud al no existir causal alguna, de las que se refiere el artículo 46, Fracción I y V, de la Ley de la Materia, y que supuestamente haya incurrido el actor, se esta en presencia de un despido totalmente injustificado, además de que el propio trabajador acreditó su inocencia en cuanto al delito de cohecho, por lo que se le siguió juicio penal, tan es así que se declaró absuelto, y que dicho delito fue imputado, por el demandado al actor; así también podemos decir, en cuanto al abandono de empleo que resulta lógico que el trabajador no se iba a presentar a laborar después de que fue suspendido en funciones y salario por lo tanto, no puede existir abandono de empleo, por parte de la actora; el original del citatorio de fecha de octubre de 1991, fojas 43-44 de autos; tiene valor probatorio para acreditar que fue citado el actor para deslindar responsabilidad, por supuestas irregularidades en que incurrió el actor; copia del escrito de fecha 22 de octubre de 1991, fojas 445 y 46 de autos, tiene valor probatorio para acreditar que promovió ejecutoria dictada por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en la cual se le otorgó amparo y protección de la Justicia Federal por el delito de cohecho, Documental consistente en la copia autorizada de la diligencia a

que se refiere el artículo 64 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, con la que se acredita la comparecencia del actor ante la Subdirección de Responsabilidades y Sanciones de la Unidad de Contraloría Interna, original de la resolución de fecha 25 de noviembre de 1991, fojas 49 a 61 de autos, con la que se acredita que se resolvió que el actor fue destituido del puesto e inhabilitado por seis meses para desempeñar su empleo; Documento consistente en el oficio de fecha 18 de marzo de 1992, con el que se acredita que fue citado el actor, para hacerle entrega de la resolución antes referida; fotocopia del oficio del 11 de junio de 1992, con el que se acredita que se le envió fotocopia del oficio citatorio, y de la resolución del 25 de noviembre, de 1991, con acuse de recibo del actor, el cual supuestamente se le notificó dicha resolución, los últimos días de mes de marzo de 1992, y como ya se dijo con anterioridad, no acreditó la demandada dicha notificación; la documental privada consistente, en fotocopia autorizada de la nulidad, de que presento en contra de la resolución dictada por la contraloría Interna, de la Secretaría demandada así como las documentales consistentes, en copias autorizadas de los escritos, del 25 de agosto y 19 de septiembre de 1991, tiene valor para acreditar el contenido de los mismos: La testimonial de Sonia Elena Gutiérrez, Juan Ignacio Zaragoza y Mercedes Rosas y desahogadas que fueron sus testimonios, a fojas 598 de autos, los mismos carecen de valor probatorio, ya que en sus respuestas manifestaron no saber, no conocer, no les consta que ignoran, es decir, que no les constaron los hechos ya que todas sus respuestas fueron vagas y oscuras, por lo tanto no se le da valor probatorio a dichos testigos; la documental consistente en copia del oficio del 4 de noviembre de 1969; De lo anterior se advierte claramente que el hoy actor tenía la categoría de base y no de confianza como lo pretende hacer valer el demandado; a mayor abundamiento se observa falsea los hechos narrados en su contestación de demanda, toda vez que si el actor hubiera sido trabajador de confianza, no habría existido la necesidad de instrumentarle acta administrativa por abandono de empleo, sino que simple y sencillamente hubiera dado de baja por pérdida de la confianza, por otra parte al haber acreditado el actor ser trabajador de base no debió de habersele destituido por una resolución de carácter administrativo, sino que debió haber sido por alguna de las causales que se refiere el artículo 46 Fracción I, y V, de la Ley de la Materia, y dar cumplimiento al artículo 46 Bis de la misma Ley, luego entonces, si el demandado

manifestó que el actor no fue dado de baja, ni cesado por incumplimiento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ende se esta en presencia de un despido totalmente injustificado; de las pruebas del actor, se aclara que el titular demandado, las hizo suyas todas y cada una de ellas, por lo tanto se les da plena validez; Por lo tanto de las pruebas del demandado tenemos las siguientes: copia certificada del aviso de situación de personal federal, al cual se dio valor probatorio para acreditar que el actor se encuentra destituido, Listas de las quincenas, tienen valor probatorio para acreditar, que las quincenas de enero al 15 de marzo de 1990, si las cobro el actor; copia certificada de la constancia de nombramiento del actor, del 1º, de julio de 1980, carece de valor probatorio, ya que con la misma no se acredita la calidad de confianza de un trabajador, en términos del artículo 20 de la Ley de la materia, además la categoría de base del actor quedó acreditada con la documental a fojas 238 de autos; en cuanto a las demás documentales, son las mismas que ofreció la parte actora y que ya quedaron valoradas.

De todo lo anterior y en base a los razonamientos aludidos en el presente considerando, se concluye que el actor acreditó la categoría de base al servicio de la demandada, así como el derecho, a las prestaciones, que reclama en su demanda, por haber sido despedido injustificadamente, ya que como lo señaló el titular demandado, sino le fue cesado por ninguna de las causales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que consagra en sus artículos 46, Fracción I y V, luego entonces, dicho despido es totalmente injustificado, porque la única razón por la que se puede cesar a un trabajador al Servicio del Estado, es por cualquiera de las causales consagradas en los preceptos legales invocados y no por resoluciones administrativas internas de la propia demandada, por otra parte como ya se dijo, no acredita la categoría de confianza del actor ni tampoco acreditó que haya incurrido en abandono de empleo, puesto que el propio demandado lo destituyó por un supuesto delito, que jamás cometió, porque así lo acreditó el actor con las documentales ofrecidas, como prueba de su parte, la mismas y que hizo suyas el demandado, dándoseles pleno valor probatorio. Y por lo tanto deberá condenarse al titular demandado a reinstalar al actor en el puesto de base, de Jefe de Oficina Subalterno Federal de Hacienda, en la forma y términos que lo venía haciendo, así como al pago de los salarios caídos dejados de

percibir, desde el 16 de agosto de 1990, y hasta que se cumplimente la presente resolución; se aclara que no se cuantifica el pago de salarios caídos toda vez que ambas partes, en conflicto no señalaron el salario que venía devengando el actor, por lo que se deja a salvo el derecho del actor para que en su momento exhiba su planilla de liquidación respectiva, para su debida cuantificación y pago de la prestación líquida a que fue condenado el demandado, por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 137 de la Ley de la materia, y 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, es de resolverse:

3.3.3. La Propuesta del presente tema, es la creación de una autoridad que se encargue de levantar las, actas administrativas.

Finalmente con este trabajo de investigación intitulado **"ILEGALIDAD DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES EN LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO"**, basándome en la experiencia que tuve en los momentos en que el Jefe superior procedía a levantar un acta administrativa a su trabajador, a las cuales comparecí en representación del parte oficial en la Secretaría de Hacienda, de lo que enteré a mis superiores, en casos, que al trabajador se le dejaba en estado de indefensión para ofrecer algún medio de prueba y en la práctica obtenida en los Laudos emitidos por las distintas Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que motivado en dicha situación adversa en que se dejaba a los trabajadores, propongo a los Legisladores, se haga la Reforma o Adición al artículo 46 Bis de la referida Ley Burocrática, Reglamentaria del Artículo 123 del Apartado B, a efecto de que sea creada una autoridad autónoma, a la que se le faculte para proceder a levantar las actas administrativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 Bis, de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.

Dicha propuesta la hago con la firme convicción de que en un futuro próximo será atendida, reiterando mi petición es con el propósito de que se de a una autoridad autónoma, la atribución de levantar, las actas administrativas, y vigile que el

Procedimiento Administrativo de investigación, para respetar los derechos del trabajador, auxiliarlo en el ofrecimiento de sus testigos de descargo que proponga así como el que, tenga acceso a cualquier medio de prueba, para con ello, desvirtuar, en estricto apego a derecho, los hechos que se le atribuyan.

Lo anterior es con el fin de alcanzar, dar una mayor legalidad al procedimiento administrativo de investigación y poner fin a las irregularidades con que actúan las autoridades al levantar las actas administrativas específicamente en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que propongo en éste trabajo de investigación.

Asimismo, el Órgano o Dirección encargada de levantar las Actas Administrativas, debe corresponder a Funcionarios que nombre el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en apego a lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de la Materia, ya que procederán aplicar lo dispuesto en el Artículo 46 bis de la Ley de la materia, una vez reformado o adicionada dicho precepto legal, conforme a la propuesta planteada en la presente investigación, y dicho Órgano o Dirección deberá actuar en forma imparcial procediendo al levantamiento de un acta administrativa al Trabajador con la presencia de su representante sindical, en contra de su Jefe superior quién representará los intereses del Estado como Patrón, de que se trate, cuando el conflicto laboral se suscite entre cualquier Dependencia de Estado y el Trabajador de base.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Es importante mencionar que uno de los requisitos previos a una acta administrativa, lo es, que el oficio citatorio se encuentre debidamente fundado y motivado en los artículo 46 en donde se encuentra prevista la causal que se le imputa al trabajador, y el 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el numeral 105 y demás relativos y aplicables de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

SEGUNDA.- Una vez efectuado el análisis de los requisitos preliminares a el levantamiento de un acta administrativa, es muy importante señalar que sin oficio citatorio a través del cual se tenga que citar a un acta al trabajador, se imposibilita al empleador el poder acreditar más tarde en juicio, que dio aviso de despido al trabajador, por lo que su acción se vería afectada por incumplimiento a los requisitos de procedibilidad.

TERCERA.- Se considera que la relación existente entre el Estado y sus trabajadores de base es de naturaleza laboral, ya que dicha relación, se rige por las normas, principios y teorías del Derecho del Trabajo.

Y uno de los Principios fundamentales del Derecho del Trabajo, es la estabilidad en el empleo, ya que con esto, se pretende que la clase trabajadora, cuente con la certeza de la relación laboral y por ende a recibir la remuneración correspondiente a cambio de sus servicios, ya que por regla general, es el único medio de subsistencia del trabajador y de su familia.

CUARTA.- Al establecer la fracción IX, del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional: "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley", sin ninguna excepción al respecto, se llega a la conclusión de que los servidores públicos tienen concedido el derecho a la estabilidad, inamovilidad, absoluta de sus empleos.

El alcance de la inamovilidad de los servidores públicos de base, consiste en el derecho a permanecer en sus empleos con la categoría, puesto o sueldo que les corresponda.

El servidor público de base que es cesado, le atacan precisamente el derecho de la inamovilidad en su empleo que le otorgan tanto la Constitución, como la Ley Burocrática. Ya que tratándose de los mismos, ellos sólo podrán ser cesados por causa justa y prevenida por la Ley, es decir, que la inamovilidad de los servidores públicos, cuenta con el único tope, las causales de cese precisamente establecidas en el artículo 46 de la disposición en cita.

QUINTA.- La competencia, es el límite que tiene una autoridad para poder aplicar legalmente el derecho, dentro del propio Estado, y en el presente caso la única autoridad facultada para conocer, acerca de los problemas entre el Estado y sus trabajadores de base, lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- Que se cree una autoridad autónoma, a la que se faculte para levantar un acta administrativa, por la razón de que el jefe superior del trabajador regularmente acostumbra a favorecer parcialmente los intereses del titular de la Secretaría de Hacienda Distributiva, impidiéndole que presente sus testigos en su defensa y lo obstaculiza, a no darle acceso a los medios de prueba, dicho proceder le causa un estado de indefensión, de no poder hacer valer sus derechos laborales, y en consecuencia legal, lo priva del uso y disfrute de sus garantías de audiencia, legalidad y seguridad jurídica.

SÉPTIMA.- El objetivo que se plantea, en este trabajo de investigación, es que nuestros Legisladores, acepten mi propuesta, para que sea considerada como proyecto de iniciativa de Reforma o Adición al artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la sometan a estudio, análisis, discusión y aprobación, dándole inicio ya sea en la Cámara de Diputados Federales o Senadores, por tratarse de una Ley cuyo ámbito de aplicación corresponde a la materia Federal.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

OCTAVA.- En lo sucesivo, la facultad de levantar actas administrativas a los trabajadores protegidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, será exclusiva de una autoridad autónoma, que regule el procedimiento administrativo de investigación, y concluya la ilegalidad en las actas administrativas, y así cumplir con el objetivo que me fije en este trabajo de investigación,

NOVENA.- Por último, el Órgano o Dirección, que se propone como autoridad autónoma, para actuar en forma imparcial en el levantamiento de un acta administrativa al Trabajador con la presencia de su representante sindical, y el Jefe superior que hará las imputaciones en representación de los intereses del Estado como Patrón, lo cual recaerá en cualquiera de las Dependencias de Estado, cuando el conflicto laboral por norma en general se suscite entre el Estado en su carácter de patrón y su Trabajador de base, debe corresponder a Funcionarios que nombre el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que en estricto apego a lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de la Materia, procedan a aplicar lo dispuesto en el Artículo 46 bis de la Ley de la materia, una vez Reformado o Adicionada dicho precepto legal, conforme a la propuesta planteada en la presente investigación.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- CASTORENA, J. JESUS: "TRATADO DE DERECHO OBRERO", MEXICO, 1942.
- 2.- DE PINA, RAFAEL: "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 1952.
- 3.- DE LA CUEVA, MARIO: "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", MEXICO, 1959.
- 4.- DELGADO MOYA, RUBEN: "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", MEXICO, 1964.
- 5.- GUERRERO EUQUERIO: "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", MEXICO, 1963.
- 6.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE: "LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO", MEXICO, 1969.
- 7.- MUÑOZ, LUIS: "COMENTARIOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", MEXICO, 1948.
- 8.- PANTOJA MORÁN, DAVID: "LA NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION ENTRE ESTADO Y SUS SERVIDORES", MEXICO, 1963.
- 9.- PORRAS LOPEZ, ARMANDO: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", MEXICO, 1956.
- 10.- RAMIREZ VAZQUEZ, MIGUEL: "FORMULARIO DE JUICIOS OBRERO PATRONALES", MEXICO, 1952.

- 11.- TIRADO COLLARD, MAYO: "LA NUEVA RELACION JURIDICA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS", MEXICO, 1962.
- 12.- TRUEBA BARRERA, JORGE: "EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA DEL TRABAJO", MEXICO, 1963.
- 13.- TRUEBA URBINA, ALBERTO: "NUEVO DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO", MEXICO, 1972.
- 14.- OCTAVIO, M. "CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO", MEXICO, 1939.
- 15.- VALENZUELA, ARTURO: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", MEXICO, 1959.

LEGISLACION:

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
- 4.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.
- 5.- LEY DE AMPARO.

A N E X O S.

Número 1.- INSTRUCTIVO DE CITATORIO.

- (1).- Nombre de la Dependencia que lo gira
- (2).- Asunto: Citatorio.
- (3).- Lugar: México, D.F.
- (4).- El Nombre del Jefe superior y Departamento donde presta sus servicios.
- (5).- El Fundamento Legal.
- (6).- El Fundamento relacionado con las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público,
- (7).- El Lugar en el que se cita
- (8).- El día en que se llevará a cabo la diligencia.
- (9).- El horario en que se levantara el acta.
- (10).- Para que efecto, se le practique la investigación y el levantamiento de una Acta administrativa.
- (11).- La causal de cese invocada.
- (12).- El inciso de la Fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- (13).- El artículo correlativo de las Condiciones Generales de Trabajo.
- (14).- El artículo de las Condiciones Generales de Trabajo que autoriza al trabajador para ofrecer sus testigos.
- (15).- La Firma del Jefe de adscripción.
- (16).- Las Copias correspondientes.

FORMATO DE UN CITATORIO.

(1) Nombre de la Dependencia que gira
Número del Expediente
Número de oficio.

(2) Asunto: Citatorio.

(3) México, D.F.

(4) C. Nombre del Jefe superior.

Departamento donde presta sus servicios.

P R E S E N T E .

De conformidad con lo dispuesto, (5) Fundamento _____ por los artículos 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, _____ (6) y relativos de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberá usted presentarse, _____ sito (7) el Lugar _____ en esta Ciudad el próximo día (8) _____ de los corrientes que se llevará a cabo el Acta _____ a las horas (9) horario. _____ (10) Efecto para el que se le practique la investigación y el levantamiento de una Acta administrativa, en virtud de haber incurrido en la siguiente causal de cese (11) _____ cual causal de cese incurrió _____

Dicha causal esté prevista en los artículos 46 Fracción V, inciso (12) _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, (13) _____ y el correlativo de las Condiciones Generales de Trabajo.

Asimismo se hace de su conocimiento que en la fecha y hora señalados podrá presentar en su defensa los testigos de descargo y las pruebas que considere pertinentes en los términos del artículo (14) de las Condiciones Generales de Trabajo.

(15) Firma del Jefe de adscripción.

(16) Copias.

A las autoridades correspondientes y a su representante sindical.

Número: 2.- INSTRUCTIVO DE ACTA ADMINISTRATIVA.

- 1.- Ciudad o Estado del levantamiento del acta.
- 2.- Hora.
- 3.- Día.
- 4.- Mes.
- 5.- Año.
- 6.- Oficina en donde tiene lugar el levantamiento del acta.
- 7.- Domicilio de la oficina.
- 8.- Nombre y cargo de los funcionarios de la Secretaría, de los testigos de cargo y de descargo, del Representante Sindical que interviene en la diligencia así como el nombre de los testigos de asistencia que den fe de lo actuado.
- 9.- Nombre y Categoría del empleado a quién se le va a levantar el acta.
- 10.- Dependencia de adscripción del trabajador.
- 11.- Fundamento Legal.
- 12.- El nombre del jefe de la Oficina.
- 13.- Motivo.- Se asentara con toda precisión los actos o abstenciones irregulares que se atribuyen al trabajador; se hará una relación pormenorizada de las pruebas existentes y tratándose de documentos se anexan al acta, independientemente de que se exprese el contenido de los mismos en el acta.
- 14.- Nombre del testigo de cargo.
- 15.- Domicilio.
- 16.- Estado Civil.
- 17.- Lugar de nacimiento.
- 18.- Ocupación.
- 19.- Contenido de la declaración del testigo de cargo.
- 20.- nombre del trabajador.
- 21.- Filiación R. F. C.
- 22.- Domicilio.
- 23.- Estado Civil.
- 24.- Lugar de Nacimiento.

- 25.- Categoría, clave y funciones.
- 26.- Contenido de la declaración del trabajador.
- 27.- Nombre del testigo.
- 28.- Domicilio.
- 29.- Estado Civil.
- 30.- Registro federal de Causantes.
- 31.- Lugar de nacimiento.
- 32.- Ocupación.
- 33.- Contenido de la declaración del testigo de descargo.
- 34.- Nombre y cargo del Representante Sindical.
- 35.- Registro Federal de Contribuyentes
- 36.- Contenido de la declaración.
- 37.- Hora de la terminación de la diligencia.
- 38.- Fecha.
- 39.- Firmas.

FORMATO DE ACTA ADMINISTRATIVA.

En la Ciudad de (1) _____

Siendo las (2) _____ del día (3) _____ del mes de (4) _____

Del año de (5) _____ reunidos el local que ocupa (6) _____

Ubicada en (7) _____

Los C. C. (8) _____

Se procedió a levantar la presente acta con fundamento en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 106, 107, 108 y 109 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al C. (9) _____

Quién esta presente, adscrito a (10) _____

A quien se le atribuye (11) _____

Siendo aplicables los artículos 86, inciso _____ 87, inciso _____ del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, 46 fracción V inciso _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado _____

INTERVENCION DEL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA.- En uso de la palabra el C. (12) _____

Con el carácter ya señalado enteró a los comparecientes del motivo de la presente acta expresando bajo protesta de decir verdad, que (13) _____

que es todo lo que tiene que declarar previa ratificación, firmando para constancia.-----

DECLARACION DEL TESTIGO DE CARGO.- Presente el C. (14) _____

con el carácter citado protestado para que se conduzca con verdad por sus generales dijo llamarse como se indico con domicilio en (15) _____

_____, Estado civil (16) _____ lugar de nacimiento
 (17) _____ y Registro Federal de Contribuyentes (18) _____
 y enterado de las penas en que incurren los que declaran con falsedad ante
 Autoridades Administrativas manifestó (19) _____

que es todo lo que tiene que declarar previa lectura lo ratifica y firma por la constancia.

DECLARACION DEL TRABAJADOR.- Presente el C. (20) _____
 _____ quien por sus generales dijo llamarse como indico, con
 filiación (21) _____ con domicilio en (22) _____
 _____ Estado civil (23) _____
 lugar de nacimiento (24) _____ Categoría, clave y funciones
 (25) _____
 Registro Federal de Contribuyentes (26) _____ protestado para que se
 conduzca con verdad y enterado ampliamente de las irregularidades que se le
 atribuyen, manifestó lo siguiente (27) : _____

Que es todo lo que desea declarar previa lectura de la misma .-----
 Firmando para constancia.-----

INTERVENCION DE LA PROCURADURIA FISCAL.- Señalando que el personal
 actuante formulará las preguntas en relación con los hechos atribuidos al trabajador .---

DECLARACION DEL TESTIGO DE DESCARGO - Presente el C. (28) _____
 _____ con el carácter ya citado y protestado para que se
 conduzca con verdad por sus generales dijo llamarse como se indica, con domicilio
 (29) _____
 estado civil (30) _____ lugar de nacimiento (31) _____
 ocupación (32) _____ Registro Federal de Contribuyentes (33) _____
 y enterado que fue de las penas en que incurren los falsos declarantes manifiesta
 (34) _____

_____ que es

todo lo que tiene que declarar .-----

INTERVENCION DEL REPRESENTANTE SINDICAL.- En uso de la palabra el C.

(35) _____ sus generales (36) _____

_____ Registro Federal de Contribuyentes (37) _____

manifestó lo siguiente :(38) _____

_____ que es

todo lo que tiene que declarar .-----

No habiendo mas que hacer constar se concluye esta actuación a las

(39) _____ del día (40) _____ firmando quienes intervinieron así

como dos testigos de asistencia que dan fe .-----

(41)

(43)

Jefe de Oficina Federal de Hacienda.

Trabajador.

Departamento, Unidad.

FIRMAS.

C.

C.

TESTIGOS.

C.

C.

TESTIGOS DE DESCARGO.

C. C.

REPRESENTANTE SINDICAL
DE LA FEDERACION.

PROCURADURIA FISCAL

SELLO DEL SINDICATO.

C. Secretario General de
Organización de la Sección
No. Del S. N. T. H.

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C.
Domicilio.

C.
Domicilio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NUMERO 3.- INSTRUCTIVO DE ACTA POR ABANDONO DE EMPLEO.

- 1.- Ciudad.
- 2.- Hora.
- 3.- Día.
- 4.- Mes.
- 5.- Año.
- 6.- Nombre de la Oficina.
- 7.- domicilio de la Oficina en que se actúa.
- 8.- Nombre y cargos de los comparecientes.
- 9.- Nombre del trabajador.
- 10.- Precisar los días en que faltó injustificadamente.
- 11.- Documentos en donde conste la inasistencia.
- 12.- Motivo.- Se asentará que el trabajador ha dejado de asistir a sus labores injustificadamente en los días señalados por las Condiciones Generales de Trabajo.
- 13.- Nombre del testigo de cargo.
- 14.- Domicilio.
- 15.- Estado civil.
- 16.- Lugar de nacimiento.
- 17.- Ocupación.
- 18.- Declaración del testigo.
- 19.- Nombre del trabajador.
- 20.- Domicilio.
- 21.- Filiación, categoría, clave y funciones.
- 22.- Estado civil, protestado para que se conduzca con verdad manifiesta.
- 23.- Lugar de nacimiento.
- 24.- Declaración.
- 25.- Nombre del testigo de descargo.
- 26.- Domicilio.
- 27.- Estado civil.
- 28.- Lugar de Nacimiento.

- 29.- Estado Civil.
- 30.- Ocupación.
- 31.- Filiación, R. F. C.
- 32.- Nombre.
- 33.- Declaración.
- 34.- Nombre del Representante Sindical.
- 35.- Generales.
- 36.- R. F. C.
- 37.- Declaración.
- 38.- Hora y fecha de conclusión del acta.
- 39.- Firmas.

FORMATO DE ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO.

En la Ciudad de (1) _____ siendo las (2) _____

Del día (3) _____ del mes (4) _____ del año (5) _____

Reunidos en el local que ocupa (6) _____

Ubicado en (7) _____

Los C. C. (8) _____

Se procedió a levantar la presente acta con fundamento en los artículos 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 106 de las Condiciones Generales de Trabajo.

El C. (9) _____ quien dejo de asistir a sus labores sin motivo ni justificación durante los días (10) _____

Como se acredita con (11) _____

Incurriendo en abandono de empleo a que se refieren los artículos 46 fracción I , de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 135 fracción II inciso "a" de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público .

INTERVENCION DEL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA.- Generales y Registro Federal de Contribuyentes (12) _____

Del Abogado de la Procuraduría Fiscal y/o el Representante de la Dirección de Personal, quien con el carácter ya señalado enteró a los comparecientes del motivo de la presente acta, expresando que(13) _____

DECLARACION DEL TESTIGO DE CARGO.- El C. (14)

Con el carácter citado protestado para que se conduzca con verdad por sus generales dijo llamarse como se indica, con domicilio en (15) _____

Estado civil (16) _____ Lugar de nacimiento (17) _____

Ocupación (18) _____ R. F. C. (19) _____ y enterado de las penas en que incurren los que declaran con falsedad ante autoridades, manifestó : (20) _____

que es todo lo que tiene que declarar previa lectura la ratifica y firma para constancia.

DECLARACION DEL TRABAJADOR.- Presente el C. (21) _____

Quien por sus generales dijo llamarse como indico, con domicilio en (22) _____

Fillación, categoría, clave y funciones (23) _____

Estado civil (24) _____ lugar de nacimiento (25) _____

Protestado para que se conduzca con verdad y enterado de los días en que faltó injustificadamente manifiesta(26) _____

Que es todo lo que desea declarar previa lectura de la misma, firmando al margen para constancia.

DECLARACION DEL TESTIGO DE DESCARGO.- En caso de haberlo designado el trabajador

Presente el C. (27) _____ con el carácter ya citado y protestado para que se conduzca con verdad quién por sus generales dijo llamarse como se indica, con domicilio (28) _____ estado civil (29) _____

Lugar de nacimiento (30) _____ Ocupación
(31) _____

R. F. C. (32) _____ y enterado de las penas en que incurren los falsos
declarantes _____ manifiesta
(33) _____

Que es todo lo que tiene que declarar y firma previa lectura de la misma para
constancia .

INTERVENCION DEL REPRESENTANTE SINDICAL.- Generales y R. F. C.
(34) _____

En uso de la palabra el C. (35) _____ manifiesta lo siguiente
(36) _____

Que es todo lo que tiene que expresar y firma previa lectura de la misma para
constancia.

Siendo las (37) _____ del día (38) _____ se concluyo la
presente acta firmando los que intervinieron y dos testigos de asistencia que dan fe.

(39) _____ Trabajador
Jefe de Oficina Federal de Hacienda
Departamento o Unidad.

C.

C.

TESTIGOS DE CARGO.

REPRESENTANTE SINDICAL

PROCURADURIA FIS. DE
LA FEDERACION.

SELLO DEL SINDICATO
C. SECRETARIO GENERAL
DE ORGANIZACIÓN DE LA
SECCION No.
DEL S. N. T. H.

TESTIGOS DE ASISTENCIA.

C.
DOMICILIO-

C.
DOMICILIO.

INSTRUCTIVO NUMERO 4.- PARA ACTAS POR ABANDONO DE LABORES TECNICAS.

- 1.- Lugar.
- 2.- Hora.
- 3.- Día.
- 4.- Mes.
- 5.- Año.
- 6.- Lugar del levantamiento del acta.
- 7.- Nombre de los funcionarios que intervienen así como sus cargos de los testigos de los hechos y de los testigos de asistencia.
- 8.- Nombre del trabajador.
- 9.- Categoría.
- 10.- Dependencia de adscripción del trabajador.
- 11.- Deberá especificarse en que consisten las labores que tenía encomendadas el trabajador relacionadas con el funcionamiento de maquinaria y equipo o atención de personas .
- 12.- Indicar el tiempo que abandono las labores el trabajador.
- 13.- Deberá indicarse que expuso al peligro la maquinaria o equipo que tenía a su cuidado, o bien que la salud o vida de las personas fueron expuestas al peligro o que con el abandono de sus labores se ocasiono la deficiencia del servicio.
- 14.- Nombre, cargo, Domicilio, estado civil del testigo de cargo.
- 15.- Declaración.
- 16.- Nombre del trabajador.
- 17.- Declaración.
- 18.- Declaración del Representante Sindical.
- 19.- Hora.
- 20.- Fecha de la conclusión del acta.
- 21.- Firmas.

En (1) _____ siendo las
(2) _____

Del día (3) _____ del mes
(4) _____

Del año (5) _____ reunidos en el local que ocupa (6)

Los C. C. (7) _____ se procedió a levantar la
presente acta en los artículos 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio
del Estado y el 109 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo a fin de
hacer constar en ella que el
C.(8) _____

Con categoría de (9) _____ adscrito a
(10) _____

Y R. F. C. _____ y comisionado en la oficina donde se actúa tiene
asignadas labores consistentes en
(11) _____

Y estando en el desempeño de sus labores, sin permiso ni causa justificada interrumpió
la continuidad de su trabajo separándose del servicio por
(12) _____

Ocasionando el con su conducta
(13) _____

incurriendo en abandono de labores técnicas a que se refiere el artículo 46 fracción I de
la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado y 135 fracción III inciso "a"
de las Condiciones Generales de Trabajo .

En uso de la palabra el C.
(14) _____

Apercibedolo en las penas en que incurrn los que declaran con falsedad .
Esto dijo y firma al margen y al calce para constancia.

DECLARACION DEL TRABAJADOR SI SE ENCUENTRA
PRESENTE _____

ACTA POR ABANDONO DE LABORES TECNICAS.

La otra hipótesis para que deje de surtir efectos el nombramiento o designación de los trabajadores sin responsabilidad para los titulares de las dependencias lo señala la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y hace consistir en abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativa al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención a personas que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o deficiencia del servicio o que ponga en peligro la salud o vida de las personas ; y el artículo 135 en su fracción III inciso "a" de las Condiciones Generales de Trabajo, señala cuando se configura.

REQUISITOS PARA EL LEVANTAMIENTO DEL ACTA.

OPORTUNIDAD.- Se levantará el tercer día de inasistencia consecutiva, para el caso de trabajadores que realicen labores técnicas y para aquellos que manejen fondos y valores, al primer día de inasistencia en forma injustificada.

QUIENES DEBEN INTERVENIR.- En el acta deben intervenir el jefe del trabajador, un abogado de la Procuraduría Fiscal de la Federación y un representante de la Dirección General de Personal; dos testigos a quienes les conste los hechos y dos testigos de asistencia; el trabajador si esta presente; así como un Representante Sindical si el trabajador es de base.

FUNDAMENTO LEGAL.- Se fundamentará en los artículos 46 fracción I. 46 bis de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los artículos 103 y 135 fracción III del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

MOTIVO.- Se hará constar con toda precisión que el trabajador que tiene a su cargo labores técnicas ha dejado de asistir a sus labores mas de tres días injustificadamente.