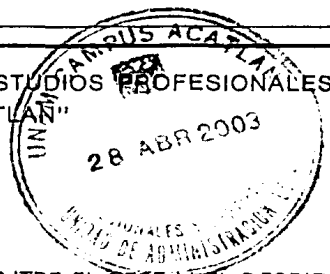


20721
167



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"



"ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL CESE Y EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES QUE REGULAN RESPECTIVAMENTE LOS APARTADOS "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL"

TESIS CON FALLA DE ORICEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS MAGAÑA GUTIERREZ

ASESOR: LIC. EFREN MORALES JUAREZ.



NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO

ABRIL DE 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi madre:

María Gutiérrez Guzman, mi hermano Enrique Magaña Gutiérrez, quienes tanto desearon Verme abogado.

A mis hermanos:

Por que en todo momento de mi vida me apoyaron y alentaron para la consecución de mi Mayor anhelo, terminar mi carrera; gracias por todo.

A Gloria, mi esposa:

Como un testimonio de amor, por su apoyo y comprensión.

A mis hijos:

Marianita y Victor Manuel, quienes alegran cada instante de mi vida.

**A mis sobrinos:
Con fraternal cariño.**

**A mi asesor.
Lic. Efrén Morales Juárez, a quien le expreso mi profundo agradecimiento por su ayuda, orientación y Dirección en la elaboración de la presente tesis.**

**Al Honorable Jurado:
Respetuosamente.**

**Al Lic. José Luis González Lárrazolo
Procurador General de la Procuraduría
De la Defensa del Trabajo del Gobierno
Del Distrito Federal.**

Con respeto y admiración por el cargo que desempeña con gran sentido de responsabilidad y Profesionalismo al servicio de la procuración de Justicia, hacia una noble causa; los trabajadores.

Al Lic. Ildelfonso Muñoz Alonso
Subprocurador de Conciliación y
Defensoría de la Procuraduría de
La Defensa del trabajo del D.F
Con gratitud y admiración por su gran calidad humana.

Con agradecimiento y estimación a mis amigos, compañeros de trabajo:

Lic. Nohemí Wendy Jurado Vilchis.

Lic. Rene Mestas Vargas.

Lic. Marcial Miguel Sarmiento Lara.

Lic. Jesús Ramírez García.

Lic. Fernando Francisco José Morales y Rosas.

Lic. Pedro Servando Lara Eslava.

Quienes siempre estuvieron dispuestos a orientar y contestar nuestras innumerables preguntas de
Manera desinteresada.

A mis amigos de generación:

Alvarez Chávez Ricardo.

Chávez Hernández David.

Herrera Ramírez Néstor

González Rángel Ramón.

Medina Moreno Efraín.

Montoya Magos Carmelo Juan.

Núñez Juárez Jaime.

Pineda Batalla Natividad.

Tovar Ramírez Roberto Alejandro.

Villanueva Martínez Eduardo;

recordando siempre,

A los amigos inolvidables de siempre.

INDICE CAPITULAR

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS.....	4
CAPITULO II	
FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.....	37
CAPITULO III	
EL CESE Y EL DESPIDO.....	62
CAPITULO IV	
ANALISIS DE LAS CAUSALES DE CESE Y DESPIDO.....	134
APENDICE " A "	
APLICACIÓN CORRECTA DEL ARTICULO 46 FRACCION V DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	180
APENDICE " B "	
JERARQUIA DEL DERECHO LABORAL.....	184
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	185
GLOSARIO	193
BIBLIOGRAFIA.....	198
A. Básica.....	198
B. Documental.....	201
C. Complementaria.....	202

INDICE GENERAL

PAG.

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.....	4
1.1. Antecedentes Laborales en México	5
1.1.1. Epoca Prehispánica.....	5
1.1.2. Epoca Colonial.....	6
1.1.3. Epoca Independiente.....	7
1.2. Primer Antecedente Jurídico en México de las Causales de Despido	10
1.3. Constitución de 1917.....	12
1.4. Ley Federal del Trabajo y la Regulación Jurídica de las Causales de Rescisión laboral	20
1.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Regulación Jurídica de las Causales de Cese	26
1.5.1. Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional	28

CAPITULO II

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.....	37
2.1. Sujetos de la Legislación Laboral Contemplados en el Artículo 123 Constitucional	38
2.1.1. Sujetos de la Legislación laboral Contemplados en el Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional	39
2.1.1.1. Trabajador al Servicio del Estado.....	39
2.1.1.2. Trabajador de Base.....	40
2.1.1.3. Trabajador de Confianza.....	40
2.1.1.4. La Figura Patronal.....	42
2.1.1.5. El Poder Judicial Federal.....	42
2.1.1.6. El Poder Legislativo Federal	43
2.1.1.7. El Poder Ejecutivo Federal.....	43
2.1.1.8. Organismos Descentralizados	44

2.1.2. Sujetos de la Legislación Laboral Contemplados en el Apartado " A " del Artículo 123 Constitucional	46
2.1.2.1. Artesano.....	46
2.1.2.2. Doméstico.....	47
2.1.2.3. Empleado.....	48
2.1.2.4. Jornalero.....	49
2.1.2.5. Obrero.....	50
2.1.2.6. Patrón	50
2.1.2.7. Trabajador	51
2.2. Relación de Trabajo en el Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional	52
2.3. Relación de Trabajo en el Apartado " A " del Artículo 123 Constitucional	53
2.3.1. La Relación de Trabajo	54
2.3.2. El Contrato de Trabajo.....	55
2.4. El Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho del Trabajo.....	58
2.4.1. El Cese	59
2.4.2. El Despido.....	60

CAPITULO III

EL CESE Y EL DESPIDO	62
3.1. El Cese en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado	63
3.1.1. Consecuencias Jurídicas del Cese	64
3.1.1.1. Indemnización Constitucional y Reinstalación	65
3.1.1.2. Vacaciones y Prima Vacacional	67
3.1.1.3. Aguinaldo	69
3.1.1.4. Quinquenios	70
3.1.1.5. Otras Prestaciones	71
3.1.1.6. Prima de Antigüedad	72
3.2. Procedimiento del Cese Laboral.....	73
3.2.1. Actas Administrativas.....	73
3.2.2. Procedimiento que establece el Artículo 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	76
3.2.3. Procedimiento que contempla el Artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	78
3.2.4. Audiencia de Pruebas , Alegatos y Resolución	82
3.2.5. Ejecución de los Laudos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	86

3.3. El Despido en la Ley Federal del Trabajo	89
3.3.1. Consecuencias Jurídicas del Despido	92
3.3.2. Salarios Caidos	94
3.3.3. Casos en que la Ley Exime al Patrón de Reinstalar al Trabajador	95
3.3.4. Despido Justificado	96
3.3.5. Prima de Antigüedad	97
3.3.6. Aguinaldo	99
3.3.7. Pago de Vacaciones y Prima Vacacional	99
3.3.8. Participación de Utilidades	100
3.3.9. Prestaciones Devengadas no Pagadas	103
3.3.10. Prestaciones que se derivan del Contrato Colectivo de Trabajo.....	103
3.4. Procedimiento del Despido laboral	104
3.4.1. Diligencias Paraprocesales.....	104
3.4.2. Procedimiento del Despido	107
3.4.2.1. Etapa de Conciliación	109
3.4.2.2. Etapa de Demanda y Excepciones	111
3.4.2.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	115
3.4.2.4. Audiencia de Desahogo de Pruebas	118
3.4.2.5. Elaboración del Laudo	121
3.4.2.6. Reinstalación	124
3.4.2.7. Indemnización Constitucional	125
3.4.2.8. Embargo	126

CAPITULO IV

ANALISIS DE LAS CAUSALES DE CESE Y DESPIDO	134
4.1. Análisis de las Causales del Cese	135
4.1.1. Causales de Cese que derivan de la responsabilidad del Trabajador.....	138
4.1.1.1. Abandono de Empleo	138
4.1.1.2. Abandono de Trabajo.....	139
4.2 Análisis de las Causales del Despido	150

APENDICE " A "

APLICACIÓN CORRECTA DEL ARTICULO 46 FRACCION V DE LA
LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....180

APENDICE " B "

JERARQUIA DEL DERECHO LABORAL184

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS185

GLOSARIO193

BIBLIOGRAFIA198

A. Básica198
B. Documental201
C. Complementaria202

INTRODUCCION

El Estado mexicano como todos los países del mundo, está compuesto por distintos organismos o dependencias; dentro de estos organismos existen muchos trabajadores que son denominados Trabajadores al Servicio del Estado. En México surge la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado derivada del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; asimismo, se crea un Organismo Colegiado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado, en el sector privado, nos encontramos que los trabajadores son regidos por la ley Federal del Trabajo, derivada del Apartado "A" del mismo precepto Constitucional, y como órgano encargado de impartir justicia a dichos trabajadores las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, aunque existen estos organismos del Estado y sus legislaciones respectivas, la impartición de justicia no se lleva a cabo como el Estado suele presentarlo muchas ocasiones.

En nuestro país el desempleo es un problema grave y más aún con el adelgazamiento del Estado, debido a la aplicación del Sistema Neoliberal; las plazas supuestamente por cuestiones presupuestales son afectadas, y por lo tanto, el Cese de trabajadores se da de manera frecuente, asimismo el sector privado no escapa a esta crisis, dándose los despidos con más frecuencia.

Por otra parte, aunado a este problema, nos encontramos que nuestro Derecho Laboral tiene muchas diferencias, por lo que es primordial realizar un análisis de las causales de Cese para los Trabajadores al Servicio del Estado y al mismo tiempo del Despido para los sujetos encuadrados en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Asimismo, se deben encontrar las diferentes fallas de estas causales de Cese y Despido sin dejar a un lado los vicios en los procedimientos laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo tanto, este trabajo de tesis tiene como objetivo principal investigar, analizar y estudiar las diferentes problemáticas que se presentan en el Cese y el Despido de los trabajadores regidos por el Apartado "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional, siendo estos últimos a los que más nos enfocaremos en este análisis. Así también, otro de nuestros objetivos es aportar un antecedente más en cuanto al Cese y Despido de los trabajadores en general.

En el primer Capítulo, como es menester en cualquier investigación, nos abocamos al estudio de los antecedentes del Derecho Laboral, así como del Derecho Burocrático en general, encaminándonos desde la época de la colonia hasta llegar a la época independiente; asimismo, pasando por la independencia de México en 1810, la Constitución de Apatzingán de 1814 y posteriormente, tras la consumación de la independencia, la promulgación de la Constitución de 1824, y que como más adelante comentaremos, ninguna contemplaba de manera específica la problemática laboral, aunque ya en la Constitución de 1857 se podrían considerar algunos reconocimientos en diferentes disposiciones de carácter social; pero es hasta la Constitución de 1917 cuando se presenta la coyuntura y la consolidación de los diferentes derechos sociales, entre otros el Derecho del Trabajo que en el artículo 123 de la misma Carta Magna se establece.

En el segundo Capítulo realizamos el análisis de varios conceptos generales del Derecho Laboral que consideramos fundamentales para una mejor comprensión de este tema; dentro de los principales conceptos laborales tenemos a los trabajadores al servicio del Estado; las diferencias existentes en los derechos laborales entre los llamados trabajadores de base y los trabajadores de confianza del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, sin dejar a un lado a los trabajadores regidos por el Apartado "A" del mismo precepto Constitucional.

Dos figuras jurídicas de gran importancia en el Derecho Laboral, como lo son el Cese y el Despido, se desarrollan en el tercer Capítulo, siendo el tema central de este trabajo de tesis. En este capítulo presentamos, como se dijo anteriormente, el contenido fundamental de este trabajo, siendo el más extenso por ser la columna vertebral de este tema de tesis. Asimismo se analizan principalmente el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Artículo 47 de la

Ley Federal del Trabajo respectivamente, con lo cual damos pleno análisis al Cese y al Despido laboral.

Con el cuarto Capítulo damos por terminado nuestro análisis sobre el Cese y el Despido Laboral tema de este trabajo de tesis; sin duda, este cuarto capítulo será el más relevante en la presente investigación, porque mediante éste se podrán obtener muchos criterios jurídicos de la actual problemática que existe en estas dos figuras jurídicas de nuestro Derecho Laboral y que son de gran importancia para toda la clase proletaria de nuestro país, que a la fecha sigue siendo la más castigada.

Finalmente, hacemos hincapié que con el desarrollo de este trabajo de tesis, esperamos obtener las propuestas adecuadas que sirvan de base para lograr en un futuro no muy lejano, las reformas pertinentes al Derecho Laboral, principalmente en el Cese y Despido de trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

En el presente capítulo, como es menester en cualquier investigación, nos abocamos al estudio de los antecedentes del Derecho Laboral, así como del Derecho Burocrático y el derecho del Trabajo en general, encaminándonos desde la época de la colonia hasta llegar a la época independiente; asimismo, pasando por la independencia de México en 1810, como antecedentes de la Constitución de Apatzingán de 1814 y posteriormente, tras la consumación de la Independencia, la promulgación de la Constitución de 1824, y que como, más adelante comentaremos, ninguna contemplaba de manera específica la problemática laboral, aunque ya en la Constitución de 1857 se podrían considerar algunos reconocimientos en diferentes disposiciones de carácter social; pero es hasta la Constitución de 1917 cuando se presenta la coyuntura de la consolidación de los diferentes derechos sociales, entre otros el Derecho del Trabajo que en el artículo 123 de la misma Carta Magna se establece.

En este orden de ideas, es hasta la reglamentación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional cuando el Derecho Burocrático adquiere vital relevancia, según lo revisamos en el tema 1.5.1, cuando fue creada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el año de 1963.

Así, con este primer capítulo titulado "antecedentes históricos", damos plenamente inicio a nuestro análisis del Cese y el Despido para los trabajadores al servicio del Estado.

1.1 Antecedentes Laborales en México.

La primera regulación jurídica en México sobre las causales de rescisión laboral se dio al promulgarse la Constitución de 1917, anteriormente los trabajadores no tenían ninguna ley donde se plasmaran sus derechos y sus obligaciones. Nuestro país ha pasado por diferentes etapas en las cuales los trabajadores han tenido que soportar las injusticias y el maltrato de los dueños del capital; asimismo, los trabajadores al servicio del Estado se regían por las leyes del servicio civil, no teniendo grandes beneficios.

1.1.1 Epoca Prehispánica.

El profesor Néstor de Buen Lozano nos dice que existe escasa información sobre las relaciones de trabajo que vivieron los hombres de la época prehispánica, ya que la misma, deriva más de suposiciones que de datos ciertos, idea a la cual nos adherimos. Algunos historiadores hacen referencia a diferentes trabajadores, comerciantes, pescadores, mensajeros, tejedores, herreros, albañiles, militares, médicos, astrónomos y hechiceros, entre otros.¹

Estos trabajadores surgieron a medida que las pequeñas poblaciones progresaban, ya que en un inicio la caza y la recolección de frutos fueron las primeras actividades de trabajo que realizaban organizados bajo el régimen familiar, en el que las actividades más difíciles eran encomendadas a los hombres dejando a las mujeres las tareas del hogar y la recolección. A medida que estos pequeños clanes se iban uniendo e interactuando con otras poblaciones, surgen actividades como la agricultura y el comercio de madera; asimismo aparecen grandes culturas que empiezan a dominar a las más pequeñas, como son los Mayas y los Aztecas. En ese momento la organización de esos pueblos se basaba en el poder militar y las actividades laborales empiezan a convertirse en obligatorias, tales como el servicio militar, a la par surge la figura de la esclavitud, fortalecida con las batallas entre diferentes pueblos, y los pobladores se especializan ya no en varias labores sino en una sola actividad.

¹DE BUEN LOZANO, Néstor, *"Derecho del Trabajo"*, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1989. Pág.283

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

1.1.2 Epoca Colonial.

Con la conquista de los españoles sobre nuestros pueblos prehispánicos se fortaleció aún más la esclavitud, generalizándose sobre todo con los pobladores autónomos de este país, los cuales eran explotados y tratados en forma deplorable, pero en este momento histórico se creó una buena obra legislativa apoyada por la Reina Isabel La Católica y de los clérigos de su país, llamada "*leyes indias* " en la cual no justificaron el trato humillante y deshumanizado que le daban los españoles a los indígenas, considerando ilícito el despojo que se hizo a los naturales pobladores, aunque no se aceptó una igualdad jurídica con los conquistadores.

"La sociedad colonial buscó diversas formas para obtener la fuerza de trabajo del pueblo mexicano, primeramente la esclavitud y después les hicieron creer que tenían libertad para desempeñar el trabajo que les conviniera pero teniendo que contribuir con ese trabajo para el beneficio de su comunidad".²

"Poco después implantó un régimen obligatorio y remunerado para trabajar en campos, minas, obras públicas y servicio doméstico llamado repartimiento o cuatequil apoyado en jueces repartidores y una regulación de la jornada de trabajo y pago de un salario, por último se usó un tipo de contrato aparentemente voluntario el cual estaba basado en el control de los peones a través de sus deudas".³

De lo que se infiere que esas prácticas de explotación son las raíces de pensamiento de la clase patronal de nuestros días que se manifiesta en el ideal de un período de uso y aprovechamiento, de lo que se entiende lo contradictorio con el pensamiento de la clase trabajadora que intenta ser tratada con dignidad y justicia manifestada en su estabilidad en el empleo.

2 DE LA TORRE VILLAR, Ernesto y Ramiro Navarro de Anda "Historia de México" Tomo I. Editorial Mc Graw-Hill, México 1992. Págs 138 y 139
3 Ibidem, Págs 143

1.1.3 Época Independiente.

En los inicios del siglo XIX los trabajadores indígenas eran tratados como esclavos y sus relaciones con los españoles eran influidas por la diferencia de castas, así como por la restricción de sus libertades de trabajo con el control de sus deudas y de un régimen obligatorio de trabajo en favor del Gobierno Español y sus nacionales, de lo que deducimos que la clase indígena estaba marginada al igual que la casta mestiza que también sufría de la explotación de su fuerza de trabajo, situaciones que en concordancia con la limitación que se le hizo a los criollos para obtener puestos importantes dentro del Estado, provocaron el Movimiento de Independencia que culminó con el tratado de Córdoba realizado por Agustín de Iturbide en representación de México y el Virrey Juan de O Donojú en representación de España; sin embargo ese país reconoció a México como una nación soberana e independiente hasta años más tarde.

“En esta etapa de transición, cabe señalar la declaración de Miguel Hidalgo y Costilla e Ignacio López Rayón para abolir la esclavitud, así como el ideal de José María Morelos y Pavón plasmado en su obra llamada los “Sentimientos de la Nación” que decía cómo la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. Preocupación que denota el gran pensamiento humanista de este héroe nacional, por otra parte en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana creado a instancia del mismo Morelos, estableció la libertad de la cultura, industria y comercio para todos los mexicanos. Asimismo, Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala manifestó que todos los ciudadanos son idóneos para desempeñar cualquier empleo”.⁴

Lo importante de esos ideales radicó en las semillas de conciencia que se divulgaron en todo nuestro país para que los mexicanos empezaran a reconocer

⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit., Pág. 288

que todos tenían derecho a trabajar en el oficio o arte que más les conviniera aceptando el hecho de que el trabajo subordinado a otra persona, no los convertía en humanos de segunda categoría que podían ser maltratados y marginados al arbitrio de sus patrones. Sin embargo, hay que reconocer que la distancia de sus pretensiones a la realidad que vivieron era abismal, ya que la vida de los peones, mineros, obreros y en general toda la clase trabajadora no mejoró ni por un momento, porque los amos españoles fueron tan sólo reemplazados por los criollos y algunos mestizos que fueron acaparando las riquezas del país, continuando con las enseñanzas de sus antecesores de explotar a los desvalidos.

“Aún en la Constitución del 4 de octubre de 1824 y la Constitución Centralista de 1836, no tuvieron ninguna disposición a favor de los derechos de la clase campesina y trabajadora”.⁵

La Constitución de 1857, se abocó a proteger a los dueños de los bienes de producción por encima de los intereses de la sociedad a través de una política liberal que sólo les atribuía la función de mantener el orden jurídico, permitiendo la libertad de producción y tráfico de los empresarios y comerciantes, de lo que se desprende que la regulación de las relaciones de trabajo quedara a cargo del Derecho Civil y la participación del gobierno sólo se reflejara para impedir los movimientos huelguistas que realizaban los obreros para defender sus derechos.

“Así, tenemos que nuestro Código Civil de 1870 en su artículo 2586 estableció que el obrero que se haya contratado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleó sin que por esto pueda pedirse indemnización”.⁶

Lo anterior trajo como consecuencia que aún el Presidente Benito Juárez no se interesara por defender los intereses de los trabajadores, ya que estaba preocupado en el progreso económico y político del país basado en un buen ordenamiento civil y penal que apoyara la política económica de la Constitución de 1857. El General Porfirio Díaz tiró la

⁵ *Ibidem*,” Págs. 289 y 295

⁶ DE LA CUEVA, Mano, Op. Cit., Pág XXVIII

gota que derramo el vaso, en virtud de que no se conformó con no apoyar a sus trabajadores nacionales en el aspecto jurídico y laboral sino que utilizó los medios represores de su gobierno para destruir los intentos de los obreros por alcanzar un mejor trato, mejor salario y en general una mejor condición de vida. Lamentablemente es triste pensar que el ámbito del Derecho del Trabajo siempre ha estado vinculado con los intereses personales de nuestros gobiernos que a través de la historia han demostrado su mayor apoyo a los fines económicos de diversos grupos de poder pero nunca al pueblo, que fue el que depositó sus esperanzas e ilusiones en la búsqueda de una mejor forma de vida, enseñanza que sigue poniendo en práctica nuestro régimen gubernamental para nuestra desgracia.

1.2 Primer Antecedente Jurídico en México de las Causales de Despido.

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

Como puede advertirse, el descontento de los trabajadores era justificable debido a que estaban desprotegidos ante los malos tratos y despidos que realizaban los patrones, por la falta de interés del gobierno para defender jurídicamente y materialmente los derechos sociales. Por lo que fue hasta después del Movimiento Revolucionario cuando los constituyentes de 1917 se preocuparon por crear un ordenamiento Constitucional del Derecho Laboral que amparara a los trabajadores del país.

“Al elaborar dicho precepto los constituyentes se refirieron a los obreros y jornaleros al considerar que eran éstos quienes realizaban trabajos productivos, modificando posteriormente el proyecto para incluir a los trabajadores domésticos, artesanos, empleados y en general a todos aquellos trabajadores que pudieran adquirir dicho carácter al participar en una relación de trabajo”⁷. El ideal de nuestros Constituyentes era el proteger a toda la clase trabajadora por igual, tanto de las injusticias como de los despidos arbitrarios.

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

- a) “Fracción XXI que reguló el derecho del trabajador y el patrón de dar por terminado el contrato de trabajo, si se negaba la contraparte a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En el caso de que el incumplimiento ocurriera a cargo del patrón, este se obligaba a pagar al obrero la indemnización de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultare del conflicto”.⁸

⁷ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Querétaro 1916-1917, Tomo II, Editado por la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1989, Pág. 603
⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa, Octava Edición, México, 1991. Págs. 337 a 341.

- b) "La fracción XXII estableció el principio de la estabilidad en el empleo para los trabajadores, ya que prohibió que fueran despedidos sin una causa que tenga una justificación legal considerando que el ejercicio del derecho de asociación (los sindicatos) y el de participación en una huelga lícita por parte de los obreros no era una causal justificable para que los patrones les rescindieran sus contratos laborales, otorgándole a la clase trabajadora el derecho de reinstalación o el pago de una indemnización por el importe de tres meses de salario en caso de ser despedido injustamente".⁹

Como se ha observado, fue hasta ese momento en que nació la figura del Derecho del Trabajo que convirtió una verdad en un principio universal, que postula que el trabajo no puede ser catalogado como una mercancía y al trabajador como un hombre de quinta categoría, porque un ser humano merece un trato como tal y por el hecho de no tener nada más que su fuerza de trabajo no debe ser tratado en forma indigna e injusta; así mismo, su trabajo es su más grande tesoro del que obtiene su solvencia y subsistencia para él y su familia, por lo que un patrón no debe abusar de sus trabajadores, porque no sólo atenta en contra de estos, sino también de sus familias y de nuestra sociedad entera, siendo la esencia de nuestro país, de ahí la importancia de la estabilidad en el empleo de la clase trabajadora, además consideraríamos injusto no señalar como destellos de luz que alumbraron el camino de la llegada del Derecho del Trabajo al manifiesto y programa del Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, el cual contenía algunos principios que plasmó nuestra Constitución de 1917 sobre la protección de la salud de los trabajadores y de su salario entre otros ideales y a las diversas legislaciones de los Estados del país que mostraron su preocupación por amparar a los trabajadores en casos de enfermedades y accidentes de trabajo, como las del Estado de México de 1854, la de Nuevo León de 1906 y las de Aguascalientes, San Luis Potosí, Jalisco y Veracruz de 1914 que reglamentaron la regulación de una jornada de trabajo más humana, así como el establecimiento de salarios mínimos, por lo anterior no hay que quitarles tampoco su lugar e influencia en la Constitución de 1917.

⁹ Idem.

1.3 Constitución de 1917.

Al promulgarse la Constitución de 1917, ésta incluyó en su artículo 123 una regulación de las relaciones obrero-patronales, en la que establecía que la norma era aplicable a todos los trabajadores; no obstante esta situación, el gobierno excluyó a sus empleados, tal vez por temor a otorgarles un poder que pudiera poner en peligro al Estado Mexicano, y a su proyecto de Nación, el recuerdo de la Revolución estaba aún en la memoria, esto motivó una ola de incertidumbre y descontento entre los servidores públicos, situación que orilló a los maestros del estado de Veracruz, así como a los empleados de limpia a lanzarse a una huelga en 1922, se realizó una huelga más en 1925 obligando al gobierno del general Alvaro Obregón a expedir un decreto por el cual creó la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, siendo la primer organización oficial postrevolucionaria puesta al servicio de los empleados públicos, sin embargo, esta institución solo incluyó al Magisterio.

Estando facultados los Estados conjuntamente con la Federación para regular la materia del trabajo, algunos decidieron normar las relaciones laborales con sus trabajadores y otros se abstuvieron de hacerlo.

"El propósito del Constituyente era reformar la Constitución de 1857, la misma desapareció para dar paso a la constitución de 1917. Es que se trata de un nuevo siglo, de condiciones políticas diferentes a partir de las cuales se empieza a escribir la historia con otra visión: La de México de hoy. Un México que, en su esencia, es producto de una revolución institucionalizada por la vía del derecho, con la máxima expresión del orden jurídico fundamental: Su Constitución. El 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución de Querétaro y se inicia nuestra historia contemporánea".¹⁰

Las discusiones suscitadas a partir del 12 de diciembre de 1916 al referirse al proyecto del artículo 5º constitucional, que resumiendo la idea del constituyente de 1917 respecto a la libertad de trabajo como garantía individual, limitó su protección no sólo por lo que se refiere al servicio público obligatorio de armas, jurados, cargos concejales, de elección popular y de procesos electorales, sino también a los contratos de trabajo de un año, cuando éste fuera en perjuicio del

¹⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. "Instituciones de Derecho Burocrático". Editorial Porrúa, Primera Edición, México, 1987. Págs 87.

trabajador y renunciara a los derechos políticos y civiles con motivo del mismo contrato, dando con ello los antecedentes más inmediatos de la legislación laboral actual al mismo tiempo en que el país inicia un proceso de expansión económica producto de los primeros pasos para la incorporación a la vida moderna.

Se promulgó la Constitución de 1917, la cual contiene normas con una clara tendencia en favor de los trabajadores asalariados toda vez que regula las relaciones obrero-patronales. Asimismo, se sientan bases importantes para la asociación de los trabajadores en defensa de sus derechos.

La legislación laboral contenida en el artículo 123 de la Constitución de 1917, contiene el conjunto de normas bilaterales, abstractas, coercibles, generales que establecen las condiciones mínimas legales que deben observar las partes en la relación de trabajo estableciendo como requisito el consenso de voluntades para su perfeccionamiento y hacer efectivo el derecho constitucional a la bilateralidad.

El párrafo introductorio del artículo 123 de la citada Constitución, originariamente no hacía distinción alguna entre los trabajadores, se refería en lo general a todos los trabajadores, del país, quedando comprendidos los del servicio del estado dentro del rubro de "empleados", quedando protegidos por las leyes del trabajo; sin embargo, se pretendieron establecer diversas disposiciones para darle forma a la relación entre el servidor y el Estado, esto con el ánimo de convertir la relación de trabajo en carácter administrativo o civil, contraviniendo con ello lo establecido por el artículo 123 que señalaba el derecho laboral para todo trabajador.

No obstante lo anterior y aún cuando el artículo 123 de la Constitución de 1917 determinaba que las normas en él contenidas son aplicables a todos los trabajadores, la figura jurídica que habrá de normar las relaciones laborales entre los trabajadores y Estado, no queda precisada. Ello daba como resultado que al operar al margen de una ley específica el trabajador vivía bajo una constante amenaza de ceses injustificados, así como la posible reducción y/o congelación de sueldos.

Por otra parte no se les pagaba el descanso semanal, ni se otorgaban vacaciones; no se establecían límites de horarios y por tanto no se abrían pensiones a sus deudos, quedando totalmente desamparados; no existían tampoco escalafones y las designaciones se hacían por medio de recomendaciones; tampoco se les capacitaba para el mejor desarrollo de su función.

A partir de la Constitución de 1917, se caracteriza un gran vacío legislativo en torno a los servidores públicos. Únicamente en el ámbito constitucional y en ciertas leyes aisladas se regula lo relativo a la elección o nombramiento, según el caso, para funciones primordiales y obligaciones del encargo de los funcionarios públicos de más alto rango y que integran los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Lo antes señalado pone de manifiesto el malestar que mantenían los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que para este grupo de trabajadores no existía en realidad ley alguna que reivindicara sus derechos como trabajadores, a manera ilustrativa destaca por su importancia la unión de los maestros de Veracruz y de los trabajadores de limpia, ambas en 1922 y los resultados se tradujeron en la primera huelga del sector público en Veracruz motivada por el retraso de pago de varios meses de sueldo.

El trabajador al Servicio del Estado empieza a tomar conciencia de su situación y es así como estallan dos huelgas similares en 1925 y 1928, de las cuales se obtuvieron logros muy importantes: El Estado reconoce su carácter de patrón respecto a sus trabajadores y a la huelga, como instrumento para exigir sus derechos laborales.

En el gobierno del general Alvaro Obregón, se expidió un Decreto que establece la pensión de retiro, este exclusivamente para el personal docente y otro relacionado con la "Inamovilidad de los Trabajadores", medidas que por diversas razones no lograron cristalizarse, sin embargo se había sembrado la semilla que más tarde lograría que los Trabajadores al Servicio del Estado obtuvieran justicia.

No fue sino hasta el año de 1930 cuando surgió con mayor fuerza el descontento y el reclamo de los empleados públicos para exigir la creación de una ley en la que se les garantizara tanto la estabilidad como la seguridad en sus empleos, ambos principios esenciales en el derecho del trabajo, porque como se

señaló anteriormente, sólo habían obtenido una precaria protección y fue así como la inestabilidad e inseguridad en el empleo se hacían presentes en cada cambio de gobierno e incluso del titular de la dependencia, se presentaban tanto despidos masivos, como reducciones de salarios.

Dentro de este continuo proceso de acciones aisladas tendientes a unificar criterios respecto al tratamiento que se debía dar a los Trabajadores al Servicio del Estado surge en 1929 durante el Gobierno del Presidente Emilio Portes Gil un proyecto del Código Federal del Trabajo, en el cual y con relación a lo que nos ocupa señalaba en su artículo Tercero que se sujetarían a las disposiciones del código todos los trabajadores y patrones, inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrón y se considera que el Estado asume ese carácter cuando tenga a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares; sin embargo este proyecto fue rechazado por el Congreso de la Unión.

En el Código Civil de 1929, se habló de las leyes del servicio civil para regular la relación de trabajo para los Servidores del Estado.

Dos años después, en mayo de 1931 la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, presentó ante el Congreso de la Unión el proyecto de Ley Federal del Trabajo, siguiendo el criterio del Código Civil anteriormente señalado, este proyecto en su artículo segundo se refería a los empleados públicos y establecía que estarán sujetos a las disposiciones de esta ley todos los trabajadores y patrones inclusive el Estado (La Nación, las Entidades Federativas y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrón.

El Estado asume ese carácter respecto de los servicios que no constituyen ejercicio del poder público ni son un medio indispensable para ese ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico.

Los tribunales a quiénes corresponda la interpretación de esta ley, no podrán considerar sujetos a ella a funcionarios de elección popular a las personas que desempeñan empleos en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente, a los miembros del Ejército, de la Policía y de la Armada, ni a quienes trabajen en servicios que el Ejecutivo Federal haya declarado

indispensables para el ejercicio del poder público. Este proyecto también fue rechazado por los legisladores, de esta forma el 18 de agosto de 1931 se publicó la Ley Federal del Trabajo, para regular la relación laboral entre la iniciativa privada y sus empleados, dejando al margen a los servidores públicos.

El absoluto desamparo de los empleados públicos respecto a los mecanismos legales para obtener y conservar su fuente de trabajo fue creando un clima de inquietud que condujo a plantear la necesidad de fijar con claridad sus derechos, al igual que a los trabajadores a quienes protegía el artículo 123 Constitucional.

Es hasta el año de 1934, el día 12 de abril siendo Presidente Interino el General Abelardo L. Rodríguez, cuando se publicó el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil el cuál regulaba la relación contractual entre los empleados públicos y el Estado, y es entonces cuando se da el primer paso en firme para la regulación de los derechos de los empleados públicos, marcando con este hecho un precedente de lo que después conoceremos como Derecho Laboral Burocrático.

En el Acuerdo de 1934, "se señalaba en varios capítulos la forma de su aplicación; primero refería que se aplicaría a todas las personas que desempeñan cargos, empleos o comisiones dependientes del poder Ejecutivo de la Unión que no tuvieran carácter militar y además señalaba quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo, que venían a ser los altos empleados y los de confianza, así como los supernumerarios y los de contrato. Creaba en el segundo capítulo las comisiones de Servicio Civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos de Estado y demás dependencias que tendrían funciones muy importantes referidas principalmente a la selección de personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados. El Tercero señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencia. El cuarto estaba referido a las vacaciones, licencias y permisos; el Quinto a las recompensas y ascensos. El sexto a los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil; hay que mencionar que entre las causas de esa separación se cita la supresión del cargo en el Presupuesto, también ordenaba que en ese caso se le indemnizara con tres

meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de que la causal fuera la muerte del trabajador. Contena algunas disposiciones complementarias y los normales artículos transitorios".¹¹

"Por primera vez el acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934, regulaba la relación contractual entre los empleados públicos y el Estado; limitó el derecho presidencial de nombrar a los empleados y estableció procedimientos para integrar el personal por selección basada en la aptitud y el mérito y estipuló también la permanencia en el puesto; las remuneraciones debían depender de causas justas debidamente comprobadas, ante una Comisión del Servicio Civil"¹²

Durante la época del General Abelardo L. Rodríguez y con base a lo expuesto anteriormente, se dicta el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, antecedente del Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión.

Los hechos anteriores, incidieron en la toma de conciencia de los trabajadores y en la determinación de agruparse y luchar para que se ubicasen en un contexto más amplio que el meramente salarial y de pensiones. Dada la fuerza que van adquiriendo las agrupaciones sindicales, se integran en un solo bloque las demandas de los trabajadores y se plantea un esquema que resume sus intereses y reivindicaciones. Se constituye formalmente la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado en el Congreso Unidad celebrado del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936. En lo sucesivo, las negociaciones se concentrarán por una sola vía que contiene un programa común orientado a plantear y buscar resoluciones a las demandas laborales de los servidores públicos.

Sobre estas consideraciones y como consecuencia, por un lado de la necesidad de elevar a rango de ley las garantías de los trabajadores y por otro lado de posibilitar el adecuado funcionamiento de las tareas gubernamentales, en un ambiente de respeto mutuo, se promulgó el Estatuto jurídico de los Trabajadores

¹¹ CANTON MOLLER, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático", Editorial PAC, México 1988. Págs. 72 y 73.

¹² LOPEZ ROSADO, Diego G., "La Burocracia en México", Cuarta Parte, México Independiente 1911-1972. Secretaría de Comercio, México 1980, Pág. 497.

al Servicio de los Poderes de la Unión, el 27 de noviembre de 1938, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, siendo la primera norma laboral derivada del artículo 123 constitucional para establecer las condiciones de trabajo para los burócratas.

"Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos; Disposiciones Generales, ocho artículos; Derechos y Obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; De las horas de trabajo y los descansos legales, once artículos; de los salarios, doce artículos; de las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, un artículo con diez incisos; de las obligaciones de los trabajadores, un artículo con tres incisos; De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; De las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; De las huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje y Juntas, once artículos; de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, dos artículos; De las prestaciones, seis artículos; Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del estado y el procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal de Arbitraje y Juntas, siete artículos; De la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, un artículo; Del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis, en total de quince artículos más doce transitorios." ¹³

Dicho estatuto, distinguía en su artículo 4º a dos tipos fundamentales de servidores públicos los de "confianza" y los de "base". Respecto de los primeros (que en la ley anterior formaban un grupo reducido que incluía sólo a los 4 funcionarios más altos de cada secretaría y a sus secretarías particulares), incluyó a los miembros del servicio consular y diplomático, ciertos altos empleados financieros, los miembros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a todos los trabajadores de todas secretarías de la Defensa Nacional y Marina. Los trabajadores de las empresas descentralizadas siguieron sujetos a la Ley Federal del Trabajo, y por tanto, fuera del Estatuto; a excepción de los mencionados, todos los demás empleados funcionarios quedaron considerados de base.

¹³ CANTON MOLLER, Miguel, "Derecho del Trabajo Burocrático", Op. Cit. Pág. 76.

Con el objeto de asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores de base, la ley estimulaba la organización de sindicatos y dentro de ellos existía la cláusula de exclusión. Aunque el Estatuto establecía la libre contratación de los empleados por parte del gobierno, en la práctica este derecho estuvo limitado por la intervención de los sindicatos para participar en esos nombramientos.¹⁴

No es si no hasta la expedición del Estatuto ya mencionado cuando se inicia una etapa en que, a nivel federal, se establecen normas específicas para las relaciones entre el gobierno y sus servidores, principalmente con aquellos que realizan actividades administrativas técnicas.

El primer Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, fue abrogado el 17 de abril de 1941, cuando fue publicado en el Diario Oficial un nuevo Estatuto y que en términos generales seguía los lineamientos del anterior.

El Estatuto de 1941 contemplaba una nueva característica en los procedimientos para escoger al personal, al establecer que los empleados de base presentarán examen de competencia cada dos años. Los reprobados tomarían cursos obligatorios de capacitación, impartidos por las escuelas de diversas dependencias administrativas.

Respecto a la forma de seleccionar los empleados de confianza, solo pueden señalarse algunas generalidades que incluían desde las relaciones políticas y personales, las ligas de parentesco, así como los servicios y aportaciones económicas hechas a favor de las actividades políticas. Los profesionistas, técnicos y especialistas en las diferentes ramas encontraron mínimas dificultades para ocupar buenos puestos en la administración pública.

¹⁴ LOPEZ ROSADO, Diego G., Op. Cit. Pág. 798.

1.4 Ley Federal del Trabajo y la Regulación Jurídica de las Causales de Rescisión Laboral.

"En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señaló que sólo el Congreso de la Unión tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, pero esta tesis fue desechada por los constituyentes, porque consideraron que atentaba contra del sistema federal y de las entidades federativas, debido a que cada una de éstas tenía problemas laborales diferentes, regidos por costumbres y usos distintos en cada población por lo que la facultad para legislar en materia laboral se otorgó al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados".¹⁵

"En el período de 1918 a 1930 surgió una gran problemática consistente en una gran cantidad de reglamentaciones regionales en materia de trabajo, que constituyeron una limitación para la misma legislación laboral toda vez que el movimiento sindical y huelguista de los obreros, se expandió en toda la República afectando no sólo a una región; de allí que las resoluciones de las autoridades laborales carecían de fuerza, al sobrepasar un problema colectivo sus límites jurisdiccionales; asimismo, la clase proletaria estaba molesta en virtud de que en algunas entidades federativas se otorgaba un mejor trato a los trabajadores, por lo que el descontento presionó fuertemente al Gobierno Federal para que en el año de 1929 se reformara la Constitución a efecto de que la Ley del Trabajo fuera unitaria, es decir, federal, facultando al Congreso de la Unión para expedirla pero estableciendo una competencia para las autoridades laborales federales y locales para que aplicaran dicha ley".¹⁶

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

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Nostor. Op. Cit. Pág. 334.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Pág. 53

"El presidente de ese entonces Emilio Portes Gil tenía como uno de los objetivos de su mandato el crear un Código Federal del Trabajo, por lo que el 15 de noviembre de 1928 se realizó el primer proyecto presentándose en una convención obrero patronal con el fin de que se estudiara y comentara, pero en dicha convención hubo un conflicto entre el Presidente Portes Gil y la Confederación Regional de Obreros y Patronos que finalizó el proyecto en el mes de mayo de 1929, pero no fue aprobado bajo el argumento de que era necesario uniformar una serie de disposiciones legales que lesionaban los intereses de las partes ocasionando conflictos serios para el país."¹⁷

Se puede observar que la Confederación Regional de Obreros Mexicanos empezó a presionar al gobierno a fin de conseguir más seguidores, toda vez que surgieron diversas agrupaciones sindicales que buscaban llevar la representatividad de la clase trabajadora de México, pero no hay que olvidar que desde el período presidencial de Alvaro Obregón, el gobierno ha buscado una alianza con los representantes sindicales a fin de tranquilizar el movimiento obrero, situación que en nuestra realidad la encontramos por un lado con el representante de la Confederación de Trabajadores de la República mexicana y por otro lado con el representante de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, que funcionan como una válvula de control de nuestra clase proletaria tanto del Apartado "A" como del "B" del artículo 123 Constitucional.

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

Desde el primer proyecto se observa la inteligencia del gobierno para crear una Ley Federal del Trabajo que se ajustará a la realidad de ese tiempo, al recurrir

¹⁷ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo". Editada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México. 1981. Pág. 24 a 26.

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

El cual en forma textual establecía lo siguiente:

"Artículo 121: El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

- I. por engañarlo el trabajador o, en su caso, el Sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto para el trabajador después de treinta días de prestar sus servicios.
- II. Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o de los jefes de oficina, taller o negociación.
- III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- IV. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller alguno de los actos enumerados en la fracción II, sin son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

- V. Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de las empresas.
- IX. Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentran.
- X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencias en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Por negarse el trabajador, de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- XIV. Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada.
- XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos, por la fracción IX del artículo 116 de esta misma ley (la cual

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

- XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere..."¹⁸

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

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

En el artículo 122 de la ley de referencia de 1931 se otorgó a los trabajadores despedidos injustamente el pago de los salarios vencidos que corrían desde la fecha en que presentaban su reclamación hasta que se dictara la resolución definitiva por la Junta de conciliación y Arbitraje, independientemente de la acción que ejercitaren consistente en reinstalación o pago de su indemnización constitucional de tres meses de salario, originadas por la falta de comprobación del patrón de la causa que originó el despido.

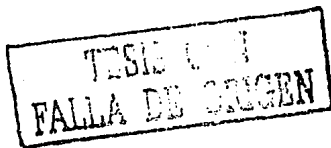
¹⁸ *Ibidem*. Págs. 254 a 255.

"En el año de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo propuesta por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, la cual tuvo importantes cambios entre los que se encuentran la independencia del Derecho del Trabajo, al no admitir al Derecho Civil como fuente supletoria, asimismo se facultó a las Juntas para practicar las diligencias que juzgare convenientes para el esclarecimiento de la verdad y para interrogar libremente a las partes y testigos en las diligencias e impuso a los empresarios la obligación de dar aviso al trabajador por escrito del despido y de las causas que se le imputan; norma que posteriormente fue declarada inaplicable por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación."¹⁹

"Pero una vez más la sociedad exigió la adecuación de las leyes a la realidad y en el año de 1980, con las reformas de la Ley Federal del Trabajo se le exigió la obligación al patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, regulando el supuesto de la negación del obrero al recibir dicho aviso, imponiéndole el deber al patrón de informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje tal situación, proporcionándole el domicilio del trabajador para que dicha autoridad le notificara el aviso de despido, determinando que el incumplimiento del patrón, de dicha normatividad catalogaría el despido realizado como injusto."²⁰ Esta nueva protección que se le dio al trabajador fue un gran acierto del legislador, toda vez que la clase obrera por su falta de conocimientos y precaria condición económica era presa fácil de los patrones, debido a que se les avisaba en forma verbal de la voluntad de los patrones para despedirlos, evitando que los trabajadores tuvieran conocimiento de los hechos que se les imputaban, quedando en un estado de indefensión para elaborar sus demandas laborales, por lo que puedo concluir que fue un gran avance legislativo.

¹⁹ DAVALOS, José, "Derecho del Trabajo", Quinta Edición, Editorial Porrúa, México. 1994. Págs. 72 a 73.

²⁰ Ibidem. Pág. 74.



1.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Regulación Jurídica de las Causales de Cese.

"A principios del siglo XX antes de promulgarse la Constitución Federal de 1917, la situación de los trabajadores en general era sumamente crítica, por lo que al estar vigente la Constitución Liberal de 1857, la relación laboral de particulares era influenciada por la ley de la oferta y la demanda, en tanto que los trabajadores del gobierno se regulaban por el Derecho Administrativo, argumentándoseles que el interés del Estado era superior a sus intereses propios, ya que no se perseguía ningún lucro si no beneficio del pueblo."²¹

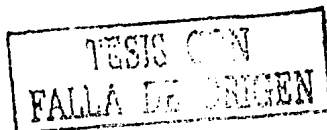
La situación de los Trabajadores al Servicios del Estado era aún más crítica que la de los demás obreros, debido a que estos eran vistos por la clase proletaria como parte del instrumento represor del gobierno, el cual a su vez les exigía una abnegación a su situación laboral que vivían y una fidelidad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

Al promulgarse la Constitución de 1917 en su artículo 123 reconoció como uno de los principios básicos del mismo la protección a toda la clase asalariada, no haciendo exclusivo este derecho a los obreros que se deriven de la actividad productiva del país sino a todos los trabajadores, que debían ser tratados con dignidad por el sólo hecho de ser humanos, mereciendo un trato de igualdad y justicia con relación a los demás hombres. "Pero después de este gran postulado de nuestros constituyentes de 1917 se dejó desprotegidos a los Trabajadores al Servicio del Estado los cuales fueron excluidos de las leyes laborales locales y aún al emitirse la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo segundo se manifestó que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran, las cuales nunca se emitieron."²²

Tal situación creó una crisis económica para estos trabajadores, que se manifestó en una falta de estabilidad en el empleo, en un constante abuso por parte

²¹ MORALES Y ESCOBAR, Isabel. Op. Cit. Pág. 51.

²² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 030.



de sus jefes inmediatos y como ya se había señalado en la falta de pago de un sueldo justo. Lamentablemente el gobierno mexicano no había reconocido en un instrumento legal su carácter de patrón y la naturaleza laboral de la relación que tenía con sus empleados, despidiéndolos en forma injusta cada vez que había un cambio de mandatario presidencial o de los titulares de su gabinete.

"Esta situación empezó a cambiar a partir del doce de abril de 1934 fecha en que el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil en el que fungió como patrón estableciendo los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil Federal señalando las sanciones y procedimientos para aplicar esta normatividad, y reguló el primer antecedente de las causales del Cese en el Capítulo Octavo de dicho ordenamiento, determinando con eso que la separación de un trabajador de su cargo y la terminación de su relación laboral sólo podría realizarse por una causa justificada, señalando una indemnización equivalente a tres meses de salario para el caso de una separación por la supresión del cargo."²³

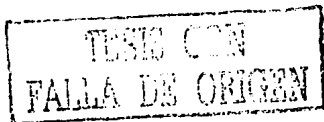
Ahora bien aun cuando dicho propósito sólo fue un acuerdo administrativo que tuvo poca duración, se convirtió en el despertar del gobierno de las injusticias que estaba cometiendo con los trabajadores que le ayudaban a cumplir con sus fines. Así fue que el Presidente Lázaro Cárdenas retomó la estafeta dejada por su antecesor y en su período gubernamental promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938. "El cual tenía el carácter de ley ya que fue creado conforme a un proceso legislativo federal, regulando las obligaciones del Estado frente a sus trabajadores y los deberes de estos últimos, asimismo, se reguló la terminación de los efectos del nombramiento de los servidores públicos."²⁴

Posteriormente, una modificación de dicho estatuto realizado en el período presidencial del General Avila Camacho produjo un retroceso realizado por los dos mandatarios antes citados, reduciendo el campo de aplicación del mismo a los trabajadores, situación que acontece hasta nuestros días.

Finalmente, la normatividad de ese estatuto sirvió de apoyo para que el Presidente Adolfo López Mateos elevara los Derechos Laborales de los

²³ MORALES Y ESCOBAR, Isabel. Op. Cit. Págs. 53 y 54

²⁴ Ibidem. Págs. 53,54 y 55



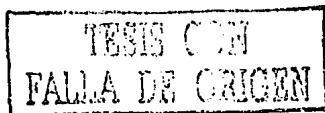
Trabajadores al Servicio del Estado a un nivel Constitucional que se inscribió en el Artículo 123 a través de una reforma de dicho precepto, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de diciembre de 1960, " la cual lo dividió en dos Apartados el "A" y el "B"; el primero reguló la relación existente entre los patrones y los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y a todos aquellos trabajadores que surjan de todo contrato de trabajo, y el segundo se refirió a la relación existente entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores." ²⁵

Para efecto del tema de nuestro estudio es necesario hacer notar la fracción IX del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la cual dictaminó que los trabajadores regidos por ese apartado no podían ser suspendidos o cesados de su relación laboral si no era por una causa justificada que determine claramente la ley de aplicación, otorgándoles en caso de una separación injustificadamente, el derecho a optar por la reinstalación en su empleo o la indemnización de tres meses de salario. Asimismo, regula el caso de la supresión de plazas en donde concedió a los trabajadores afectados el derecho a que se les de otra equivalente a la suprimida o la indemnización antes referida. Esto redujo la distancia en trato para los trabajadores ajustando las leyes laborales a una realidad que constantemente se transforma, aunque es necesario hacer notar que los trabajadores de confianza quedaron al margen de este gran avance en el Derecho Laboral. Para finalizar este primer capítulo, es necesario recalcar que la ley reglamentaria de este apartado fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 denominándola Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la cual determinó en su artículo 46 las causales imputables a los trabajadores por las cuales se justifica al Estado a través de los titulares de sus dependencias gubernamentales para dar por terminada la relación laboral con esos trabajadores, cesándolos de su empleo sin ninguna responsabilidad.

1.5.1 Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Al promulgarse el Estatuto Jurídico del 27 de septiembre de 1938, se crea el Tribunal de Arbitraje como órgano de segunda instancia, pues los conflictos se planteaban en las juntas arbitrales que había en cada unidad burocrática, trayendo como consecuencia inmediata la organización de los trabajadores; los que se

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. Pág. 345.



constituyeron en sindicatos en cada una de las secretarías del Estado, departamentos autónomos, gobiernos territoriales y de los poderes judiciales y legislativos. En un principio el Tribunal fue competente para conocer y resolver los conflictos surgidos entre los poderes de la Unión, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que no podía ni debía someterse a un tribunal que la Constitución no autorizaba, ya que ello sería tanto como crear un poder superior al judicial que violara su soberanía por tal motivo el 7 de diciembre de 1959, el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente de la República para la reforma del Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Sin embargo, cabe destacar que tanto el Estatuto de 1941 como el de 1938 fueron tachados de inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es por ello que retomamos el proyecto original del Estatuto de 1938, concretamente el artículo primero, donde vemos que la intención del Ejecutivo Federal fue la de regular la relación laboral entre éste y sus trabajadores, sin embargo, este artículo fue modificado por el Congreso de la Unión, quedando plasmado en el estatuto en los siguientes términos:

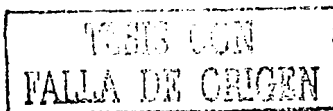
"Artículo 1º . La presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes Legislativo, ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras".

Esto motivo que en el año de 1941, el C. Máximo Marín Castillo, empleado del Poder Judicial Federal, entablara demanda laboral en contra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual al ser emplazada por el Tribunal de Arbitraje, dictó el acuerdo que por su trascendencia a continuación se transcribe:

"Al C. Presidente del Tribunal de Arbitraje.

P R E S E N T E

Dí cuenta al Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la nación, con el oficio de usted de fecha 19 de junio último, que me fue entregado el día de hoy por el Secretario Particular de esta Presidencia, funcionario con quien se entendió la notificación hecha el mismo día de hoy, en que fue recibido el citado oficio de usted,



girado bajo el número 2491, expediente número 811/941. En el repetido oficio se me comunica, por vía de notificación, la resolución dictada por ese Tribunal de Arbitraje con fecha 12 de junio último, por lo que el Tribunal que usted preside, manda por tener por presentada la demanda del señor Máximo Marín Castillo, contra la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Juez Segundo de Distrito Federal en materia Penal y se ordena, a la vez, correr traslado a esta misma Suprema Corte, para que en el término de tres días conteste.

El Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la nación, enterado que fue de tal emplazamiento, acordó por unanimidad de votos se contestara a usted lo siguiente:

Que no acepta ni podrá aceptar por ningún motivo ni bajo cualquier aspecto, que el Tribunal de Arbitraje tenga facultad alguna conforme a la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Suprema a la que deben ajustarse no sólo los actos de cualquier autoridad, por muy elevada que sea, sino aún las mismas leyes que expida el Congreso de la Unión, para emplazar y someter a juicio a cualquiera de los órganos del Poder Judicial Federal y, especialmente, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Que tal emplazamiento y sometimiento a juicio, tratándose del Tribunal Máximo del país, sobre el cual no puede ni debe estar Tribunal otro alguno conforme a nuestro régimen constitucional, es no sólo ilegal sino altamente violatorio de la misma Constitución y de la soberanía que como poder le confiere la Carta Magna, pues, aunque sea penoso por tratarse de un diverso Tribunal, de categoría inferior, recordar los principios o preceptos elementales de la Constitución, se ve en la necesidad de hacerlo esta Suprema Corte, Bastando para el efecto, mencionar: que el Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial artículo 49); que la soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados, en lo que toca en sus regímenes interiores, en los términos establecidos por la propia Constitución Federal (artículo 41); que el ejercicio del Poder judicial de la Federación se deposita en una Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tribunales de Circuito y en Juzgados de Distrito (artículo 94); y que entre las atribuciones y deberes que tienen los Tribunales de la Federación y en especial la Suprema Corte de Justicia no está en manera alguna ni podía estar, la de comparecer como demandado o someterse a cualquier otro Tribunal respecto de los fallos, acuerdos o resoluciones que dicte la misma Suprema Corte de Justicia, pues como Tribunal Máximo del país, ningún otro Poder

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los instituidos por la Constitución, puede revisar o juzgar de sus resoluciones, que constituyen el ejercicio pleno de su soberanía; y que por lo tanto, menos puede un Tribunal secundario, como lo es el de Arbitraje que usted preside, tener facultades constitucionales para enjuiciar a la Suprema Corte ni a cualquier Tribunal Federal, tanto más cuanto que la propia Constitución no autoriza de manera alguna el establecimiento de ese Tribunal de Arbitraje, cuyas funciones no se compaginan con la división de Poderes, ya que no forma parte del judicial, único Poder que puede resolver acerca de controversias entre particulares o entre éstos y autoridades.

En tal virtud, y siendo flagrantemente violatorio el acuerdo de ese Tribunal de Arbitraje, de los preceptos constitucionales que se han mencionado, esta Suprema Corte ha tenido que bien acordar, como ya se dijo, se conteste el pretendido requerimiento del Tribunal de Arbitraje, en el sentido de no reconocer en él autoridad ni competencia alguna para poder emplazar a esta Suprema Corte, como se ha hecho, ni menos en consentir cualquier violación, so pena de incurrir en graves responsabilidades, por parte de cualquier autoridad de la soberanía del Poder Judicial Federal, respecto a la cual esta Suprema Corte de Justicia tiene el elemental deber de hacerla respetar a todo tiempo.

Igualmente acordó este alto Tribunal, devuelva a usted, para su archivo, la copia del auto de emplazamiento y de la pretendida demanda del señor Máximo Morín Castillo, que acompañó usted al oficio que contesto.

México, D.F., a 11 de julio de 1941."

A pesar de su inconstitucionalidad, este Estatuto permaneció vigente hasta la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así a fines de 1959, el Presidente Adolfo López Mateos promovió la modificación del artículo 123 constitucional, agregándole el inciso "B" relativo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de diputados, que como Cámara revisora, en su sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado "B" ya mencionado y se pasó al ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.

El texto aprobado y publicado fue el siguiente:

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

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

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

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

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

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

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos;

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por las leyes.
- VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.
El estado organizará escuelas de administración pública.
- VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;
- IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.
- X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les concede;
- XI.- La seguridad social se organizará sobre las siguientes bases mínimas:
- a).- cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las no profesionales y maternidad; la jubilación, invalidez, vejez y muerte.
 - b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
 - c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutará



de asistencia médica y obstetricia, de medicina, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores.
- f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

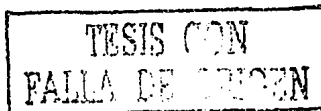
XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirá por sus propias leyes.

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

Además del contenido esencial, el proyecto aprobado contenía varios artículos transitorios que transcribimos:

Artículo Primero.- Esta reforma entrará en vigor al día siguiente de la publicación de esta Ley en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo.- Entretanto se expide la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente.



Como se hizo mención que en su fracción XII del recién promulgado apartado "B" del artículo 123 constitucional, se le otorga al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la competencia para resolver los conflictos entre los trabajadores y los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales, y remite a la ley Reglamentaria para su integración. Sus resoluciones son inapelables y deberán de ser cumplidas desde luego, por las autoridades correspondientes. De acuerdo al orden constitucional, la segunda instancia de los juicios en materia laboral burocrática será resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La reforma al texto constitucional comprende el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, consagrando las bases mínimas de respeto para la libertad y dignidad del trabajador, asegurando que el trabajo se efectúe en condiciones que garanticen la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el servidor público y su familia. Se recogieron elementos de la Legislación Burocrática entonces existente y se reconoce en la simple elaboración de dos apartados diferentes, el principio de igualdad del trabajo por un lado y los particularismos que reviste la prestación de los servicios públicos en esta materia, estableciendo el equilibrio procedente y necesario entre las prioridades públicas con las necesidades sociales que deben atender los derechos laborales.

Finalmente, en virtud de lo establecido por el segundo artículo transitorio del proyecto aprobado del apartado "B" del artículo 123 constitucional, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión de 1941, siguió vigente hasta la creación de una ley reglamentaria de dicho artículo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 28 de diciembre de 1963.

Al crearse esta ley se concluye por una parte, un largo proceso de luchas y reivindicaciones laborales y se inicia una supuesta etapa de entendimiento y conciliación de intereses, bajo un lenguaje y terminología comunes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A la fecha, la Ley en comento ha representado un apoyo en la definición de la relación laboral entre el Estado y servidores públicos, por cuanto a que caracteriza y define niveles de aplicación, así como asignación de los derechos y obligaciones de unos y otros. Asimismo, reconoce el papel del Estado como patrón y con ello, erige una figura que durante mucho tiempo fue imprecisa. Sin embargo, es necesario realizar las reformas pertinentes a dicha Ley, para que se pueda cumplir satisfactoriamente con el fin para la cual fue creada: "la protección de los trabajadores al servicio del Estado".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

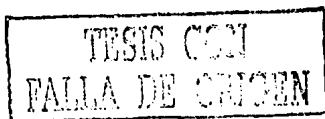
En este segundo capítulo realizamos el análisis de varios conceptos generales del Derecho Laboral que consideramos fundamentales para una mejor comprensión de este tema; dentro de los principales conceptos laborales tenemos a los trabajadores al servicio del Estado; las diferencias existentes en los derechos laborales entre los llamados trabajadores de base y los trabajadores de confianza del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, sin dejar a un lado a los Trabajadores regidos por el Apartado "A" del mismo precepto constitucional.

Asimismo, manejamos las causales de Cese y Despido, tema fundamental de este trabajo de tesis, previstas tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley Federal del Trabajo, lo que se entiende por patrón, las acciones de reinstalación y de indemnización constitucional.

Por otro lado, nos referimos a los tres Poderes de la Unión; ejecutivo, legislativo y Judicial; asimismo, analizamos a los Organismos Descentralizados.

Cabe destacar al poder Judicial Federal, el cual se deposita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación como órgano de mayor jerarquía y en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, y finalmente en los Juzgados de Distrito, debido a que el más alto Tribunal del país no puede someterse a un Tribunal de menor jerarquía y por tanto, los conflictos que se presenten entre el Poder judicial de la Federación y sus trabajadores de base serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Así también realizamos un análisis de la relación de trabajo tanto del Apartado "B" como del "A" del Artículo 123 Constitucional; y finalmente, nos introducimos tanto al Derecho del Trabajo Burocrático como al Derecho de Trabajo en general.



2.1. Sujetos de la Legislación laboral Contemplados en el Artículo 123 Constitucional.

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

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

El artículo 123 de la Constitución General de la República contiene dos apartados el primero es el apartado "A", que regula las relaciones laborales entre el patrón y obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y todos aquéllos trabajadores que se deriven de un contrato de trabajo; y el segundo es el apartado "B" que regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Recientemente se adicionó en este último apartado en la fracción XIII bis a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano y a sus trabajadores, regulándose en su Ley Reglamentaria llamada legislación de Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito, la cual no será estudiada en este trabajo de tesis, en virtud de lo amplio del tema de la misma; sin embargo, se hace la anotación de que en la actualidad las instituciones que regulan son el Patronato del ahorro Nacional, el Banco nacional de Crédito Rural, el Banco nacional de Comercio Exterior, el Banco Nacional de Comercio interior, el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos y el Banco de México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.1. Sujetos de la legislación Laboral Contemplados en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional

Para iniciar este tema diremos que "el apartado "B" del artículo 123 constitucional entró en vigor el día seis de diciembre de 1960 un día después de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, regulando como sujetos de la relación jurídica laboral a los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, analizando estos últimos en primer término a fin de continuar con el orden de metodología ya establecido."²⁶

2.1.1.1. Trabajador al Servicio del Estado.

"Con esta denominación se identifica a las personas físicas que ostentan la representación del Estado al realizar un trabajo personal, subordinado a un titular o Institución Gubernamental, con base en un nombramiento o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo, realizando funciones propias del Estado."²⁷

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

²⁶ MORALES Y ESCOBAR, Isabel, "Tópicos Laborales" Colegio de Abogados Egresados de la ENEP Aragón, A.C. México 1995, Pág. 56

²⁷ FERNANDEZ VÁZQUEZ, Emilio, "Diccionario de Derecho Público" Astra, Buenos Aires, Argentina 1981. Pág. 42



"Definitivo cuando son ocupados por trabajadores de manera regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias; *interino* cuando se les otorga para cubrir una vacante temporal que no exceda de seis meses, el cual no les da el derecho de estabilidad en el empleo; *provisional* cuando es otorgado para cubrir una vacante temporal por más de seis meses una plaza de planta, *temporal* cuando se otorga por tiempo fijo o por obra determinada con base al motivo de la relación de trabajo"²⁸

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

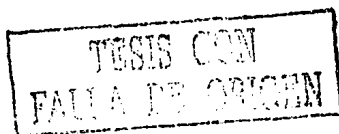
2.1.1.2 Trabajador de Base.

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

2.1.1.3 Trabajador de Confianza (sector público).

Son trabajadores de confianza aquéllos que realizan las funciones de Dirección, que se constituyen en el poder de decisión que tienen los jefes de departamento y demás funcionarios de mayor jerarquía, las de inspección, vigilancia y fiscalización a nivel de jefaturas y subjefaturas cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente estén desempeñando funciones que se refieran al manejo de fondos o valores cuando tengan facultad legal para disponer y determinar su aplicación o destino y las de auditoría a nivel de auditores y sub-auditores generales, siempre que presupuestalmente dependan de la Contraloría o

²⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano", Editorial Porrúa, México 1995, Págs. 264 y 265.



de las áreas de Auditorías; las de control directo de adquisiciones y compras de una Dependencia o Entidad, las de almacenes e inventarios cuando sean responsables de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores, su destino o la baja y alta de inventarios, las de investigación científica siempre que implique las facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo, y las de asesoría o consultoría tal y como las establece el citado artículo 5° de la legislación estudiada, igualmente se determinan en este precepto jurídico puestos específicos, como los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento requieran aprobación expresa del Presidente de la República.

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

La importancia de que un trabajador al servicio del Estado obtenga su calidad de base radica en que, con esta obtiene el derecho de inamovilidad en el empleo, que se manifiesta en el hecho de que sólo puede ser removido de su cargo basándose en un "*cese justificado*", con motivo de haber incurrido en alguna de las causales que determina en forma expresa el artículo 46 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.1.4 La Figura Patronal.

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

Existe una postura doctrinal basada en que el Estado no persigue un fin de lucro en la relación jurídica laboral con sus trabajadores por lo que no puede ser considerado como patrón, pero consideramos que éste, sí obtiene un beneficio de dicha relación, consistente en el cumplimiento de sus funciones aún cuando están encaminadas a favorecer a la población del país.

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

2.1.1.5 El Poder Judicial Federal.

"El Poder Judicial Federal se deposita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación como órgano de mayor jerarquía y en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en los Juzgados de Distrito, su función principal es la administración de justicia consistente en la interpretación y aplicación de las normas legales, dirimiendo las contiendas que se susciten entre los individuos o entre estos y el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales."²⁹

²⁹ FERNANDEZ VÁZQUEZ, Emilio, "Diccionario de Derecho Público", Op. Cit., Pág. 31



"Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores de base serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una sola instancia, tal y como lo establece el Título Noveno de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en virtud del criterio de que el más alto tribunal del país no puede someterse jurídicamente a un tribunal de menor jerarquía" ³⁰. Para tal efecto se creó una comisión permanente integrada con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nombrado por el Pleno, otro nombrado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y a un tercero ajeno a ellos designado de común acuerdo por los mismos, la Comisión tiene la obligación de substanciar los expedientes y de emitir los proyectos de los litigios que conozca, turnándolos al Pleno de la Suprema Corte de Justicia para su resolución, teniendo que cumplir con las disposiciones que establezca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su capítulo III, título séptimo, por lo que respecta a la tramitación y procedimiento de los juicios laborales, así lo dispuso el legislador en el Título Noveno de la ley de referencia.

2.1.1.6 El Poder Legislativo Federal.

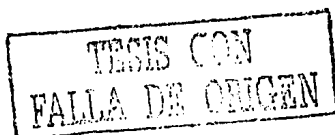
El poder legislativo Federal se deposita en el Congreso de la Unión que se dividirá en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores, teniendo como obligación fundamental la de crear leyes y reglamentos, así como modificar o derogar el contenido de éstos, a fin de que sean acordes a la situación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

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

2.1.1.7 El Poder Ejecutivo Federal.

"Este Poder se deposita en el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos teniendo como facultades la promulgación y ejecución de las leyes que expida el

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Trigesima Edición, Editorial Porrúa, México 1993, Págs. 72 y 73.



Congreso de la Unión, buscando llevar a la práctica la voluntad del legislador a través de la realización de los actos necesarios para hacer efectivas esas leyes en los casos concretos, por lo que también se le faculta para dictar los reglamentos que crea convenientes. De lo que se concluye que el Presidente tiene a su cargo la función administrativa del Estado para buscar la exacta observancia de las leyes.³¹ Asimismo, el titular del Poder ejecutivo Federal para cumplir con las funciones es apoyado por la Administración Pública centralizada y paraestatal, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 1º menciona que la primera estará integrada por la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, el Departamento del Distrito Federal y la Procuraduría General de la República y la segunda estará formada por los Organismos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, Instituciones Nacionales de Seguros y Fianzas y los Fideicomisos.

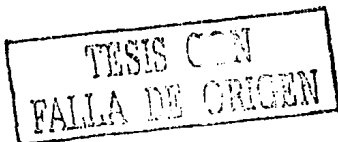
2.1.1.8 Organismos Descentralizados.

Por lo que se refiere a la relación jurídica laboral de los titulares de los Organismos Descentralizados y sus trabajadores, existe un problema legal para determinar que Ley Reglamentaria de los apartados del artículo 123 Constitucional es la competente para conocer los litigios existentes en esas relaciones de trabajo, ya que el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consideró que los Organismos Descentralizados que realizaran un servicio público estarían regidos por esta Ley, más sin embargo "en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional no se refiere a ellos, en tanto que la fracción XXXI, inciso b, subinciso 1. del apartado "A" del dispositivo constitucional antes citado alude a dichos Organismos."³²

Concluyendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dicho artículo es inconstitucional, ya que se consideró que el legislador fue más allá de los lineamientos del apartado "B" en cuanto a los sujetos que regula, ya que sólo se

³¹TENA RAMÍREZ, Felipe, "Derecho Constitucional", Vigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1992, Págs. 461 al 466.

³²TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op. Cit., Pág. 20



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

Ahora bien, aunque la fracción XXXI del apartado "A" alude a las empresas descentralizadas, se debe considerar como tal a los Organismos Descentralizados, ya que operan como éstas, porque por empresa debe entenderse a la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios aunque no sea con fines de lucro, es decir que comprende a las que tienen la ejecución de actos de comercio, así como a las que sin perseguir la obtención de una ganancia propia han sido constituidas para desempeñar un servicio público que ha sido descentralizado por el Gobierno Federal. Este criterio se obtuvo en la ejecutoria del recurso de revisión número A.R. 1702/94 relativo al juicio de amparo indirecto P.-185/94 promovido por el Instituto Nacional indigenista seguido en el Juzgado Primero de Distrito en materia de Trabajo en el Distrito Federal la que confirmó la sentencia dictada por este Juzgado que amparó y protegió a Angel Martín Osorio García y otros en contra de la resolución de fecha 28 de mayo de 1993, dictada por la Primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente laboral 1087/93.

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

Cabe señalar que lamentablemente, en ninguno de los Poderes de la Unión estudiados existe una protección jurídica a los trabajadores de confianza, los cuales navegan a la deriva como pequeños barcos de papel que depende su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estabilidad en el empleo del oleaje político, que es decidido por el Presidente de la República en turno, ya que cada uno de ellos remueve a los titulares de las Dependencias a su conveniencia, provocando que estos al llegar a tener uno de esos puestos traten de colocar a sus "compadres" en las plazas laborales que estén a su cargo. Así también, es necesario recalcar que también los trabajadores de base no están muy bien protegidos que digamos, debido a que constantemente desaparecen miles o millones de empleos al servicio del estado con una sola resolución, por citar algunos ejemplos tenemos a la Conasupo, la Industria Militar y recientemente con el Organismo de Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta-100, así como con el despido masivo que se está materializando en las Secretarías de Estado y Organismos Gubernamentales bajo el argumento de que nuestro país necesita actualmente reducir los gastos del Estado Mexicano para salir de esta crisis económica, en cumplimiento con el Plan nacional de Desarrollo del Sexenio actual.

2.1.2. Sujetos de la Legislación Laboral Contemplados en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

A continuación expondremos los diversos sujetos de la relación de trabajo contemplados en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional de acuerdo a la Legislación Laboral existente y las bases doctrinales de la materia; en los siguientes subtemas se enumeran.:

2.1.2.1. Artesano.

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

Como tal se puede definir a un profesional que trabaja en su propia casa, en la de sus familiares o en sus alrededores dedicándose particularmente a la venta del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

producto de su trabajo, usando la colaboración de su cónyuge, ascendientes, descendientes y pupilos".³³

Este trabajador fue regulado en el capítulo XV, Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo en forma tácita al referirse esta Ley a los talleres o industria familiar, siendo que éste para desarrollar su actividad necesita de la ayuda de su parentela, asimismo, la normatividad de la relación laboral existente en estos talleres está basado en el vínculo consanguíneo, por lo cual consideramos que fueron excluidos de la relación jurídica en la citada ley, aunque por lo que respecta a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene contenidas en dicha legislación se hace una excepción, debido a que estos talleres deberán cumplir con las mismas, bajo la supervisión de inspectores de trabajo.

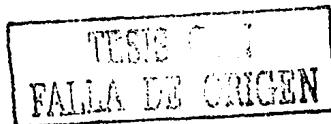
Puede observarse del análisis del artículo 123 Constitucional, la preocupación de los constituyentes de amparar legalmente a la clase proletaria, la cual llegó a tal grado que buscaron la forma de abarcar a todos aquéllos que no quedaron tipificados en las clases de trabajadores antes estudiados, regulando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

2.1.2.2. Doméstico.

A estos trabajadores también se les llamaba "criados" y se les define como aquéllas personas físicas que realizan un trabajo personal consistente en las labores que se deriven del cuidado de un hogar, siendo dirigidos y supervisados por el patrón o patrones dueños de las casas donde prestan sus servicios.

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

³³ HENRI Capitant, "Vocabulario Jurídico", Editorial Porrúa, Buenos Aires, Argentina. Pág. 58

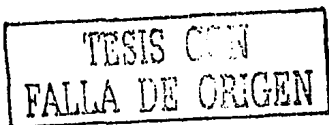


Dicha regulación se realizó basándose en la naturaleza de sus funciones y de las condiciones en que las desarrollan, puesto que no tienen un horario fijo de labores, pero no dejan de estar protegidos por la ley en cuanto a su integridad física; sin embargo, se les debe dar un tiempo de descanso suficiente para tomar sus alimentos y reposar en las noches, en virtud de esta situación y de la estrecha convivencia que tienen los domésticos con sus patrones, el legislador estableció obligaciones especiales a estos sujetos de la relación de trabajo, tales como el respeto y consideración que deben tener estos trabajadores a su patrón, a la familia del mismo y a las personas que concurran al lugar donde presta sus servicios, así como poner el mayor cuidado en la conservación de la casa. Así también, a la figura del patrón se le establecieron obligaciones peculiares como son la prohibición con respecto al maltrato de palabra y obra que pudiera realizar sobre este empleado, teniendo el compromiso de asegurarles buenas condiciones de seguridad e higiene al realizar su trabajo reflejadas en una buena y satisfactoria alimentación y el otorgamiento de un lugar cómodo y aseado para descansar, teniendo que cooperar además en su instrucción general.

2.1.2.3. Empleado.

Dentro del proyecto del artículo 123 Constitucional los constituyentes inicialmente habían utilizado el término de empleado comercial: sin embargo, la utilización del vocablo empleado, fue muy acertado en virtud de que abarcó a más trabajadores, identificándose a éstos como aquéllas personas físicas que realizaban un trabajo personal que si bien implicaba un esfuerzo material éste era mínimo con relación al intelectual, ejemplificándose en "asalariados con un cargo técnico y burocrático que cubren los cuadros administrativos y gestores de menor jerarquía en las empresas fabriles, industriales y comerciales"³⁴. Por lo que estos trabajadores realizan un trabajo de carácter administrativo, ayudando a los patrones a manejar el control de asistencia, de relaciones públicas, cuestiones fiscales y de archivo entre otras sin tener la facultad de mando y dirección.

³⁴ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., Tomo III, Págs. 641 y 642



2.1.2.4. Jornalero.

"Este vocablo es utilizado históricamente en razón de tratarse de trabajadores a quienes se les pagaba el salario diariamente, por lo general al finalizar el trabajo de la jornada."³⁵ Asimismo, se les identificaba como trabajadores agrícolas o de minas, cuya situación económica era muy precaria y por tanto en el jornal se incluía el derecho de vivir en las áreas de trabajo, en construcciones inadecuadas donde persistía el hacinamiento y la falta de higiene o en su defecto, el patrón permitía que el jornalero construyera pequeñas chozas para que viviera con su familia.

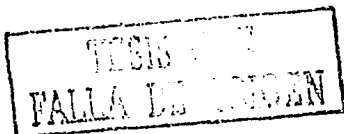
También debe resaltarse, que a través de la historia estos trabajadores fueron objeto de abusos por parte del patrón o sus representantes que atentaban en contra de la integridad física y moral de éste y su familia, lo que provocó que esta clase explotada se uniera al movimiento revolucionario mexicano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

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 no utilizó el término de jornalero; sin embargo, se refirió a ellos como trabajadores del campo que en virtud de un contrato de trabajo ejecutaban a jornal o por destajo las labores propias y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal; asimismo, la Ley Federal del Trabajo actual también los reglamentó como trabajadores del campo en su capítulo VIII, Título Sexto; como se puede observar el término de jornalero ya no es usado en nuestra legislación: sin embargo, los doctrinarios de nuestra materia lo utilizan para identificar a los trabajadores pagados por una remuneración fijada por día de trabajo."³⁶

Además quiero agregar que estos trabajadores agrícolas o de minas fueron los homólogos de los siervos del feudalismo de Europa; aunque en México tuvieron una evolución muy radical ya que la población prehispánica de nuestro país en su mayoría era guerrera, comerciante, artesana y agrícola, convirtiéndose con la

³⁵ Ibidem. Pág. 11.

³⁶ Idem



llegada de los españoles en la época colonial en una población esclavizada; en nuestra independencia de 1810 se convirtieron en trabajadores de campo llamados jornaleros, que sufrieron de una gran explotación y maltrato a su dignidad como trabajadores, asimismo al igual que los obreros fueron aplastados por el régimen del General Porfirio Díaz que estaba más interesado por defender a los hacendados y empresarios que a los jornaleros y obreros.

2.1.2.5 Obrero.

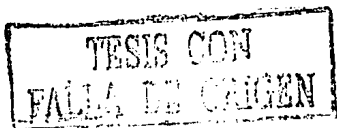
El obrero es "toda persona física que realiza trabajos materiales en el área industrial, ya que a pesar de desplegar un esfuerzo mental éste resulta relativamente mínimo con el de carácter físico."³⁷

Otro punto distintivo que tiene este tipo de trabajador es su precaria situación de vida dentro del núcleo familiar al que pertenece, debido principalmente cuando menos en teoría a la falta de capacitación para poder incursionar en diversas áreas de las fábricas, ya que por conveniencia del patrón la preparación técnica que éste les da, es para desempeñar funciones limitadas, para evitar que conozcan en su totalidad el proceso productivo industrial y así guardar la información en cuanto a sus diseños, técnicas y adelantos tecnológicos y científicos usados en esa empresa, además con esta medida el patrón busca no ser tan dependiente de estos trabajadores para resolver fácilmente los despidos o retiros de éstos, toda vez que se trata de mano de obra no calificada.

2.1.2.6 Patrón.

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

³⁷ CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Desarrollo Usual", Tomo V. Heliasta, Argentina 1981, Págs. 641 y 642.



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

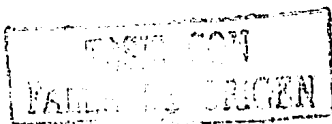
De lo que concluimos que el patrón por lo general no está representado en una sola persona física sino en una moral que integra una empresa, la cual se define en el artículo antes señalado como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

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

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

2.1.2.7 Trabajador de Confianza (sector privado).

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



el Derecho Laboral como sus homólogos contemplados en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De lo antes expuesto se concluye que un trabajador, en términos generales, es una persona física que realiza un trabajo que implica un esfuerzo material e intelectual, sobresaliendo uno más que otro en algunas actividades, esta prestación debe ser realizada en forma personal y subordinada al patrón en el sentido de respetar las órdenes y disposiciones que establezca éste último y la Ley, a cambio de una remuneración justa como contraprestación. Así lo confirma la ley Federal de Trabajo en su artículo 8º que establece que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.2. Relación de Trabajo en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El estudio de la relación laboral del Estado con sus empleados es de gran trascendencia para este trabajo, ya que su terminación esta regida por la figura jurídica del cese, que surge como una consecuencia legal del desarrollo de la misma, por lo que procedemos a determinar su naturaleza, "la cual está en disputa entre el derecho laboral y el administrativo; considerando los partidarios del primero que todo trabajo es tutelado por los principios e instituciones del Derecho del Trabajo y los segundos consideran que el trabajo público no busca como finalidad el lucro sino la realización de un servicio a la población, por lo que opinan que en base al fin que persigue el Estado no puede ser juzgado como patrón y esa relación no puede ser regida por el Derecho Laboral que busca equilibrar la disputa entre la clase patronal que representa al capital y la de los proletarios que simbolizan el trabajo."³⁸

Así también, el acto que le da origen a esta relación llamado nombramiento, el cual ya fue explicado anteriormente, fue considerado en un inicio como un contrato administrativo sobre la base de la calidad de sus sujetos, aunque posteriormente ese criterio fue substituído por el que lo describe como "un acto materialmente administrativo, pero no formal en base a que los Poderes Legislativo y Judicial también pueden nombrar a sus servidores"³⁹

³⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, "Diccionario Jurídico Mexicano", Segunda Edición, Editorial Porrúa - UNAM, México 1990, Pág 1496

³⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel, "Teoría General del Derecho Administrativo", Cuarta Edición Porrúa, México 1981, Págs. 665 y 666.

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

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

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

2.3 Relación de Trabajo en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

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

2.3.1. La Relación de Trabajo.

Los elementos que integran la relación de trabajo son la prestación de servicios que realiza un trabajador en forma personal la cual generalmente surge de un contrato de trabajo, la subordinación es una característica fundamental que debe tener dicha prestación para poder considerarse como de trabajo, "la cual implica la facultad de mando y disponibilidad que tiene el patrón del trabajo realizado por su empleado, dictando los lineamientos y órdenes necesarias para dirigir esa labor hacia la obtención de las finalidades que busca esa empresa, por lo que también trae consigo la obligación del trabajador para cumplir con las indicaciones que le den, pero es necesario recalcar que basándose en sus conocimientos el patrón le permite la iniciativa para realizar ciertas funciones."⁴⁰

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

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

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

Quinta Época

Tomó XVII, pág. 1191.- Sánchez Severiano.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1990, Pág. 203.

Tomo XXXII, pág. 600, Ceballos Cayetano.

Tomo XXXIII, pág. 501.- Cla. Mexicana Molinera de Nixtamal, S.A.

Tomo XLIII, pág. 1914, Veana Jesús.

Tomo LI, pág. 3071, Monsalve Ricardo.

Asimismo, los doctrinarios Caballenas y Deveali proponen otros "factores para determinar la naturaleza laboral de un contrato y su relación entre las partes, basándose en el estudio de las labores, los salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón."⁴¹

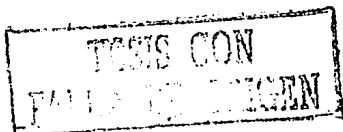
Por lo antes expuesto, concordamos con el concepto que la Ley Federal del Trabajo le da a la relación jurídica laboral en su artículo 20, al considerarla como una prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra mediante el pago de un salario cualesquiera que sea el acto que le dé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

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

2.3.2 El Contrato de Trabajo

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

⁴¹ EUQUERIO GUERRERO, "Manual de Derecho del Trabajo", Décimo Séptima Edición, Editorial Porrúa. México 1990, Pág. 48.



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

"DESPIDO INJUSTIFICADO"

Basta que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúsé a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley, ya que con este procedimiento priva al trabajador del derecho de ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

Quinta Época:

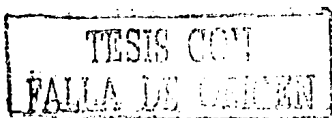
Tomo XLII, pág. 3209, A.R. 1877/33, Castro Espiridión y Coags. 5 votos.

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

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

Tomo L, Pág. 1626, A.D. 4970/36, Gorozpe Manuel, 5 votos.

En cuanto a la disputa existente entre los doctrinarios de la teoría relacionista y contractualista en relación a la independencia o dependencia de la relación de trabajo del contrato laboral no coincidimos con la primera, ya que ambos conceptos jurídicos no se contraponen sino que se complementan a fin de darle una mayor protección a los trabajadores como se demostró anteriormente; de igual forma la finalidad de un contrato de trabajo es buscar que se aumenten los beneficios



contenidos en la Ley a favor de la clase proletaria, por otra parte es difícil concebir la existencia de una relación laboral sin un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón para realizar la misma. Toda vez que ningún trabajador puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento, tal y como lo establece el artículo 5º de nuestra Constitución.

"Por lo que respecta a la voluntad del patrón el Profesor Mario de la Cueva considera que la misma fue suprimida en forma radical por la de los sindicatos que se apoderaron del derecho de selección de empleados para nuevas contrataciones, en virtud de la cláusula de exclusión contenida en los contratos colectivos de trabajo fundamentada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo la cual determina que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante."⁴² No coincidimos con el criterio de este gran doctrinado en virtud de que solamente se ha limitado la voluntad de los patrones, pero no ha desaparecido ésta virtud de que en caso de que sean engañados por el trabajador o por el sindicato que lo propuso con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador conocimientos o aptitudes que carezca, el patrón estará facultado para terminar la relación laboral sin su responsabilidad, aunque para proteger al trabajador la ley limita el ejercicio de este derecho dentro de los treinta días, a partir de la fecha en que empezó a prestar sus servicios, de lo que se concluye que la voluntad del patrón para celebrar un contrato de trabajo si existe, puesto que este podrá realizar los exámenes que crea convenientes a fin de acreditar los conocimientos que se le imputan al obrero recomendado por el sindicato.

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

La duración de los contratos de trabajo conforme a la ley de referencia en sus artículos 35 al 39, establece por regla general es de tiempo indeterminado y en forma excepcional puede ser obra determinada, pero para ello es necesario que

⁴² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 190.

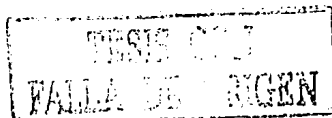
con toda claridad se enuncie cual es la obra que se va a realizar y que la misma se derive de la naturaleza del trabajo que se va a ejecutar, ya que de lo contrario no podría hablarse de un objeto del contrato y su terminación estaría afectada de validez. Asimismo, también puede pactarse, por tiempo determinado cuando tenga por finalidad sustituir temporalmente a otro trabajador, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o conforme a los demás casos previstos por esa ley, pero es necesario que la causa que le dio origen este claramente descrita para considerársele de duración temporal. Como se puede observar los legisladores no dejaron al arbitrio del patrón la terminación de los contratos y relaciones de trabajo, ya que si omiten describir en forma expresa y transparente el objeto de dicho contrato, la naturaleza del trabajo o la obra a realizar la relación laboral se entenderá por tiempo indefinido por lo que no podrán ser despedidos sino por causa justa, y en tal supuesto podrán demandar la reinstalación en su cargo o el pago de la indemnización que establece el artículo 123 Constitucional.

2.4 El Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho del Trabajo.

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

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

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



Con el objeto de continuar con nuestro estudio es necesario tener un concepto de los términos principales del mismo, denominados Cese y Despido, por lo que procedemos al análisis de ellos.

2.4.1 El Cese

"Es considerado como el documento que se expide para declarar la privación de un puesto o cargo público a un empleado, por resolución del gobierno u otras autoridades para que no le sea pagado en lo sucesivo su sueldo o asignación."⁴³

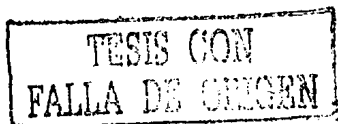
"Por otra parte el Dr. Pearson denominó al cese como una de las sanciones disciplinarias más graves que se le hacía a un trabajador."⁴⁴

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

Este término está regulado en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores Al Servicio del Estado, contemplando no sólo aquellas causales de la terminación de la relación laboral imputables al trabajador por el incumplimiento grave de sus obligaciones por motivo de una conducta dolosa o negligente, sino también a la renuncia, muerte y la incapacidad permanente física o mental del trabajador que le

⁴³ CABANELLAS, Guillermo , "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo II, Heliasta, Buenos Aires Argentina 1989, Pág. 134.

⁴⁴ CANTON MOLLER, Miguel, "Derecho del Trabajo Burocrático", Segunda Edición, Editorial Pac, México 1988, Pág. 129.



impida el desempeño de sus labores, así como la expiración de la relación laboral a causa de la finalización de una obra determinada o el tiempo fijado en el nombramiento; las consecuencias jurídicas del cese, así como el estudio de cada una de las causales será analizado en los capítulos subsecuentes.

2.4.2 El Despido

"El despido es considerado por el Profesor Néstor de Buen como el acto unilateral a virtud del cual el patrón de por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."⁴⁵

"Por su parte Mario de la Cueva lo define como el acto en virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo, convirtiéndose el despido en un acto anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación."⁴⁶

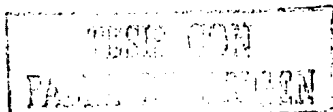
Se considera que se debe entender como despido, la forma de terminación de un contrato y relación laboral antes de que expire el tiempo de su duración, como consecuencia de incumplimiento de las obligaciones del obrero que estén estipuladas en la Ley como causales del mismo.

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

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

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1977, Pág. 80

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario, "E l Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Op. Cit. Págs. 251 y 252.



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

Las causales imputables al trabajador serán estudiadas en los capítulos subsecuentes regulados en forma general en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; así como a diversos preceptos de la misma Ley para trabajadores especiales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

EL CESE Y EL DESPIDO

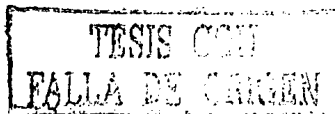
Dos figuras jurídicas de gran importancia en el Derecho Laboral, como lo son el Cese y el Despido, se desarrollan en este capítulo, siendo el tema central de este trabajo de tesis.

En primer lugar, analizamos cómo se presenta el Cese en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el tema 3.1, pasando posteriormente por el procedimiento del Cese Laboral que se desarrolla en el tema 3.2.

En este capítulo presentamos, como se dijo anteriormente, el contenido fundamental de este trabajo, siendo el más extenso por ser la columna vertebral de este tema de tesis. Asimismo, se analiza principalmente el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, con lo cual damos pleno análisis al Cese y al Despido laboral.

En segundo lugar, se analiza la forma en que se presenta el Despido en la Ley Federal del Trabajo y siguiendo el estilo en que se ha desarrollado este tema de tesis veremos el Procedimiento del Despido Laboral en el tema 3.4.

Finalmente, al profundizar en el Procedimiento Laboral en los temas 3.2 y 3.4, podremos ver cómo se lleva a cabo dicho procedimiento tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley Federal del Trabajo, pasando por las diferentes etapas del proceso hasta concluir con los laudos o sentencias dictadas.



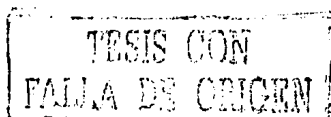
3.1. El Cese en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

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

- 1) La interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador y el Estado patrón, que hace imposible la continuación de la relación laboral, como es la muerte del trabajador y la incapacidad permanente del empleado, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.
- 2) La conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.
- 3) La voluntad del trabajador para dar por terminada la relación laboral a través de su renuncia. En la actualidad las renunciaciones se manejan a través de una nueva figura jurídica del Derecho Burocrático llamado Retiro Voluntario que consiste en la renuncia del trabajador a cambio de una remuneración que se cuantifica con base en la antigüedad del empleado, dicha figura surge de un acuerdo que realiza el Titular de la Dependencia y el Sindicato de la misma, su nacimiento tiene origen en el sexenio pasado y su objetivo es adelgazar la Estructura de la Administración Pública del Estado.



- 4) La resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a petición del Titular de la Dependencia por el incumplimiento grave del trabajador de una o varias de sus obligaciones tales como el desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero; observar buenas costumbres dentro del servicio; evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros entre otras. Es decir, por realizar el trabajador alguna causal de despido que se traduce en el incumplimiento grave de una de sus obligaciones, por lo que se hace imposible la continuación de la relación laboral.

3.1.1. Consecuencias Jurídicas del Cese.

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

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

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

Por otra parte, hay que hacer mención que en el apartado "B" el nombramiento hace las veces de contrato de trabajo, regulando los elementos bajo los cuales se regirá la relación laboral tales como el trabajo que se va a realizar, la duración de la jornada, el lugar donde se prestará los servicios, el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, además establecerá la naturaleza del nombramiento que determinará la duración de la relación de trabajo que puede ser en términos generales definitiva o temporal.

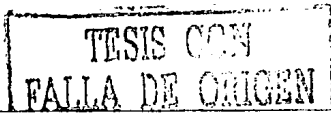
Como podemos observar, el legislador intentó que el principio de estabilidad en el trabajo alcanzara a los trabajadores al Servicio del Estado dándoles el derecho de permanencia en su empleo; pero se hace la aclaración de que esta tutela jurídica no se extendió a los trabajadores de confianza, toda vez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

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

3.1.1.1 Indemnización Constitucional y Reinstalación.

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

- 1) Pagar una indemnización constitucional de tres meses de sueldo si así lo decidió el empleado dándose por terminada la relación laboral, teniendo la obligación de pagarte los salarios caídos que se generan desde el injustificado cese hasta que se ejecute el laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las prestaciones devengadas no pagadas y las prestaciones que determine la ley a que tenga derecho. En el caso del pago de los salarios caídos se tendrá en cuenta para su cuantificación el último sueldo que percibió el trabajador al ser separado de su empleo.
- 2) O bien, reinstalar al trabajador en su empleo que venía desempeñando, dándole en forma material todos los elementos indispensables para que vuelva a desempeñar su empleo, ya que la pura reinstalación jurídica no es suficiente

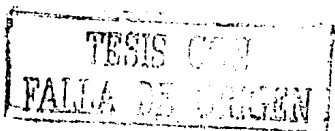


toda vez que se necesita que sea real para que cumpla con el principio de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123 Constitucional.

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

En la actualidad, más de un ochenta por ciento de los trabajadores al Servicio del Estado que son cesados de su empleo, demandan como acción principal su reinstalación, caso contrario a los trabajadores regulados en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que los Titulares de las Dependencias y sus altos funcionarios y aun los demás trabajadores de confianza no tienen cargos definitivos ya que depende de los cambios que realice el Presidente de la República en su gabinete, el cual tampoco es permanente; toda vez que cada seis años existe un cambio de Presidente que a su vez designa su propio gabinete presidencial; de lo cual se desprende que, generalmente, en el lapso de un juicio, la administración de la Dependencia ya cambió y por ende el enfrentamiento del trabajador con su jefe inmediato termina, por no trabajar este último ahí, aunado a lo anterior, dichas Dependencias tienen una gran extensión de secciones en todo el país, por lo que el trabajador puede solicitar un cambio de área o circunscripción para ya no estar en contacto directo con sus jefes inmediatos evitando así la confrontación con ellos; dicha solicitud la puede realizar en vía administrativa en su Dependencia.

Lamentablemente en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional no es así, porque por lo regular los patrones y sus representantes, que ejercen funciones de Dirección y Administración, rara vez dejan esa empresa y la convivencia del trabajador despedido que fue reinstalado, con sus jefes inmediatos y patrones continuará por el tiempo que ese trabajador continué en su empleo, situación que provoca el ánimo del patrón para volverlo a despedir o buscar la forma fraudulenta para rescindirle su contrato, lo que trae como consecuencia que el obrero decida demandar la indemnización constitucional, erosionando cada vez más el principio de la estabilidad en el empleo, que a través de la reinstalación buscaba su perpetuidad en el Derecho del Trabajo, aunque hay que reconocer que la indemnización Constitucional es una buena sanción para los patrones, que sin



ninguna causa despiden a sus trabajadores; el derecho no sigue regulando la realidad, sino ésta seguirá siendo el camino que guíe el derecho para adaptarse a la misma, tratando de mantener la equidad y la justicia en la sociedad entre los diversos sectores de la producción, por lo que sería bueno ya empezar a pensar en un pequeño aumento del monto de la indemnización constitucional, que en la actualidad se basa en tres meses de salario del trabajador, a fin de ser acorde con nuestra realidad y con el objetivo de nuestro artículo 123 Constitucional para impedir la realización de despidos injustificados.

Otras prestaciones económicas que tiene derecho a pedir el trabajador al ser cesado injustificadamente, son las que en los siguientes subtemas se enumeran.

3.1.1.2 Vacaciones y Prima Vacacional.

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

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

Prima Vacacional:

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

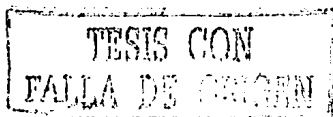
el objeto de la prima vacacional, como lo hablamos mencionado, es el de darle una cantidad extra al trabajador para divertirse con la familia y disfrutar sus vacaciones.

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

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

- a) Si no hay prestación de servicios no surge el derecho de vacaciones aún cuando esa interrupción de la relación laboral sea imputable al patrón por no haber acreditado la justificación del despido del trabajador.
- b) además, la reinstalación implica que se entienda como continuada la relación laboral como si nunca se hubiera interrumpido, por lo que se condena al patrón al pago de los salarios vencidos y si con estos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese periodo ya que ello implicaría que respecto a esos días se establecería una doble condena, la del pago de salarios vencidos y del pago de vacaciones.

Como hemos observado, esta Cuarta Sala de nuestro alto Tribunal siempre nos ha acostumbrado a través de la historia a sus resoluciones contrarias a la esencia del Derecho del Trabajo, como lo hizo cuando consideró que el aviso del despido al trabajador no constituía una obligación para el patrón; y ahora una vez más se le



olvida que el legislador ha buscado proteger a la clase trabajadora y no marginarla, por lo que no coincidimos con su criterio con base en lo siguiente:

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

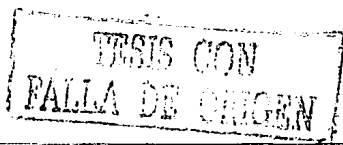
Por lo que sería justo que esas vacaciones que no pudo disfrutar el trabajador le sean remuneradas aún cuando se le pagaron esos días no laborados como salarios caídos.

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

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

3.1.1.3 Aguinaldo

El aguinaldo es el derecho que tiene el trabajador de recibir una prestación económica extra a fin de poder realizar sus festividades decembrinas, ya que con el sueldo ordinario sólo se satisfacen las necesidades básicas del trabajador. Esta prestación está regulada en el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se cuantifican cuarenta días de salario cuando



menos, sin deducción alguna pagándose un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

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

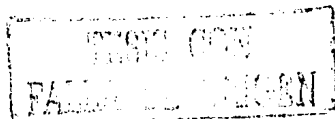
En la Ley Federal del Trabajo esta prestación se regula con un mínimo de 15 días de salario cuando menos, dependiendo el pago del aguinaldo del progreso económico de la empresa y de lo convenido en los contratos colectivos de trabajo.

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

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

3.1.1.4 Quinquenios.

Esta prestación es una prima adicional al salario, a la que tiene derecho el trabajador por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a los veinticinco, su monto se establecerá en el Presupuesto de Egresos correspondiente, tal y como lo establece el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



3.1.1.5 Otras Prestaciones

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

Por condiciones Generales de Trabajo podemos entender el Reglamento Interior de Trabajo de la Dependencia Gubernamental que es fijado por ésta, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente que podrá pedir su revisión cada tres años. " Los Profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, consideran que esta figura del Derecho Laboral Burocrático podría compararse en una forma muy apretada con el Contrato Colectivo de Trabajo, en cuanto a varios elementos de su contenido, aunque las Condiciones Generales de Trabajo surgen en forma unilateral al ser fijadas por el Titular de la Dependencia y el Contrato Colectivo de Trabajo es un acto jurídico bilateral que surge de la negociación entre patrón y sindicato, revisándose éstos cada año en materia de salarios y cada dos años en forma integral. Las Condiciones Generales de Trabajo constituyen un Código Penal de Sanciones para los trabajadores, no un instrumento jurídico adecuado para mejorar la situación económica de sus empleados."⁴⁷

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

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

⁴⁷ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saladaña , "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Editorial Pac, México 1988. Pág. 109.

VI. Las demás reglas que fuesen convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

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

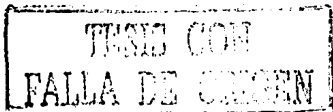
3.1.1.6 Prima de Antigüedad

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

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO PRIMA DE ANTIGÜEDAD, tratándose de Trabajadores al Servicio del Estado no procede reclamar la prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Ley Federal aplicable a dichos trabajadores no establece esa prestación."

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

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



3.2. Procedimiento del Cese Laboral.

3.2.1 Actas Administrativas

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

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

- a) cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros, contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente, edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

Como observamos, son causales de despido las que originan por su naturaleza la obligación del Titular para realizar el acta administrativa correspondiente; hacemos la anotación de que el legislador que elaboró los artículo 46 y 46 bis antes citados omitió señalar que dicha obligación también es aplicada al abandono de empleo y a la repetida falta injustificada a las labores técnicas que se estipulan en la fracción I del multicitado artículo 46, ya que constituyen causales imputables a los trabajadores por el incumplimiento a sus obligaciones y es necesario que se les de la oportunidad de defenderse en la misma acta administrativa para destruir la causal que se les imputa y así conocer la acusación que se les hace, no dejándolos en estado de indefensión.

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

TESIS CON
FALLA DE SERVEN

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLE PARA EL CESE DE LOS:

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

El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar, por otra parte, si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento de Ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Esta jurisprudencia esta visible en el Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1985, Quinta Parte Laboral, página 280.

La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene dos procedimientos para determinar si el cese es o no justificado, uno de ellos lo inicia

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la Dependencia al solicitar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autorice el cese de los efectos del nombramiento y el segundo procedimiento se inicia a solicitud del trabajador que demanda su reinstalación o el pago de su indemnización constitucional, en virtud del cese injustificado del cual fue víctima; cabe mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11, establece que: en lo no previsto por esta Ley se aplicará supletoriamente en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

3.2.2 Procedimiento que establece el Artículo 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este procedimiento inicia con la presentación por escrito de la demanda de la Dependencia solicitando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que se autorice el cese de los efectos del nombramiento de un trabajador sin responsabilidad para el Titular de dicha Dependencia, anexando a dicha demanda el documento base de su acción; es decir, el acta administrativa correspondiente, así como los documentos en que se apoye está, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia.

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

Fijados los términos de las controversias y reunidas las pruebas que hubiesen presentado con la demanda y contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictará los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a

juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

Lamentablemente este procedimiento no es obligatorio, por lo que rara vez es solicitado por las Dependencias, ya que la jurisprudencia ha considerado que en vía de excepciones pueden ofrecer las pruebas por las cuales cesaron al trabajador, dejando que sea éste quien demande su indemnización constitucional o su reinstalación. Esto ocasiona que la prescripción de la acción corra a cargo del trabajador y no del Titular demandado, la prescripción del primero ocurrirá a los cuatro meses contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido, y la acción del Titular prescribiría en el mismo término contado a partir de que conozca las causas.

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos contra sus jefes, sus compañeros o contra los familiares de éstos, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

3.2.3 Procedimiento que Contempla el Artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

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

- a) El nombre y el domicilio del demandado. En este caso este requisito si es indispensable, ya que se ha considerado que de una u otra forma el trabajador burocrático concibe el nombre de la Dependencia para la que trabaja, ya que tienen el carácter de Federales y son de conocimiento general de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

población, situación contraria en la Ley Federal del Trabajo, ya que en ella el nombre del patrón demandado no es un elemento indispensable, siendo que se puede deducir del domicilio y la actividad de éste.

- b) En cuanto al domicilio apercibidos para señalarlo en esta Ciudad de México, si no es así, las notificaciones personales se harán por listado colocado en los estrados de la Sala correspondiente, situación que los pone en desventaja porque corren un mayor riesgo de no cumplir con algún requerimiento que se les haga.
- c) El objeto u acciones de la demanda, es decir lo que está solicitando.
- d) Una relación de hechos, señalados en forma clara.
- e) La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

Se anexarán a la demanda las pruebas de que disponga el actor, así como los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no ocurre personalmente.

Como podremos observar en los temas subsecuentes, una de las primeras grandes diferencias entre el procedimiento ordinario contemplado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, consiste en que en este procedimiento es obligación del actor ofrecer las pruebas en que se basa su acción al realizar su escrito de demanda, a sabiendas que de no hacerlo se le tendrá por desechada la misma, y en cambio ante las Juntas de Conciliación se pueden ofrecer hasta la etapa de ofrecimiento de pruebas dentro de la primer audiencia.

ESTADO LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO RICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

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

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

En la práctica los titulares de las Dependencias llevan un registro de sus apoderados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de la gran

FALLA DE ORIGEN

cantidad de demandas que tienen en su contra, presentando en juicio la copia certificada del acuerdo que los acredite como apoderados en el registro de apoderados del Tribunal de referencia, solicitando su cotejo con el original.

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

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

En este procedimiento existe una sola audiencia que se celebra en varias diligencias, a diferencia del procedimiento ordinario que establece la Ley Federal del Trabajo en la cual son dos audiencias: la primera de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la segunda de desahogo de pruebas.

La figura de conciliación no aparece expresamente en este procedimiento regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación que hacía que los juicios fueran excesivamente tardados al grado de que algunos se resolvían hasta en términos de más de cinco años, en virtud de que el litigio sólo podía resolverse a través de la resolución del Tribunal, pero esta situación fue corregida por el mismo Tribunal Federal a través de la creación de una área llamada Unidad de Conciliación, por medio de un acuerdo del pleno de dicha autoridad, publicado en el Diario Oficial de la Federación en el año de 1992, otorgándole la facultad a las partes para solicitar la suspensión del procedimiento y pedir la intervención de dicha área para tratar de llegar a una negociación, aún cuando ya se dictó el laudo correspondiente, en la práctica las partes solicitan la intervención de esta área para llegar a un arreglo en las modalidades de su cumplimiento; con la creación de esta área se subsanó la deficiencia que tenía este procedimiento en relación con el que existe la Ley Federal del Trabajo, la efectividad de la conciliación en el procedimiento laboral burocrático ha sido satisfactoria, en virtud de la gran cantidad de juicios que se han resuelto por esta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

via, beneficiando a los trabajadores y a los Titulares de las Dependencias, en cuanto al tiempo y el dinero que se ahorran ambos; al llegar el expediente a la Unidad de Conciliadores se les cita a las partes para comparecer a dicha área, hablando en forma privada el conciliador con cada una de las partes para conocer qué tanto están dispuestas a ceder y a negociar; posteriormente se habla con las mismas partes ofreciéndoles algunas propuestas, si aceptaran llegar a un convenio, se remite a su Sala correspondiente para que se le de el carácter de laudo.

3.2.4. Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolucion.

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

De lo que hacemos la siguiente observación:

Otra gran diferencia de este procedimiento con el regulado en la Ley Federal del Trabajo, es que no existe la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; si el trabajador no realiza su demanda conforme a lo que establece el artículo 129 de la Ley Federal Burocrática, se le previene para que la ajuste en los términos de dicho precepto en cuanto a los requisitos que establece y si no lo hace, se le desechará de plano, perdiendo así su juicio por cuestiones procedimentales; por otra parte, no está facultado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que de

1985 CON
FALLA DE ORIGEN

oficio agregue las prestaciones que le faltaren al trabajador en su demanda y que por ley pudiera tener derecho, y tampoco puede el empleado modificar o ampliar la misma; en la práctica pueden ampliarla hasta antes de que se le corra traslado al demandado. De lo antes expuesto se desprende que la ley Federal del Trabajo le da una mayor protección a los trabajadores al buscar que no pierdan sus juicios por cuestiones procedimentales y en este procedimiento el legislador se ha olvidado de dar la misma protección jurídica a los trabajadores al Servicio del Estado.

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

Dicho recurso es considerado por algunos litigantes como perjudicial al procedimiento, toda vez que en ocasiones es usado en forma irracional por alguna de las partes para retrasar el juicio, porque debe turnarse los autos al Pleno de la Sala para resolverlo, suspendiéndose la audiencia hasta en tanto eso suceda; consideramos que no es del todo malo dicho recurso en virtud de que los Secretarios de Audiencias son seres humanos y cometen también errores, por lo que un filtro para mejorar el procedimiento

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

le da mayor claridad y fortaleza a los laudos que dictan las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que si no existiera el multicitado recurso, existirían demasiados juicios de amparo concedidos y eso en verdad retardarían aún más los procedimientos, porque los amparos indirectos en contra de violaciones de procedimientos no son concedidos por los Juzgados de Distrito que consideran que tal inconformidad debe ser resuelta hasta el amparo directo en contra del laudo correspondiente y así mismo, los Tribunales Colegiados con tan sólo un concepto de violación que crean fundado conceden el amparo al quejoso sin estudiar los demás conceptos de violación que éste hizo valer, situación que sí sería preocupante para la impartición de la justicia laboral que debe de ser pronta y expedita.

El Secretario de Audiencias se basa en forma supletoria en los requisitos que se establecen para el ofrecimiento de pruebas, en la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de procedimientos Civiles con fundamento en el artículo 11 de la Ley de estudio, en virtud de que ésta no contiene ningún capítulo de pruebas. En esta audiencia sólo se aceptarán las probanzas que hayan sido ofrecidas previamente, con excepción de aquellas que se refieran a hechos supervenientes y la tacha contra testigos, asimismo, la prueba confesional podrá ser ofrecida hasta antes de cerrarse la audiencia, (artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Primero se tratarán de desahogar las del actor y posteriormente las del demandado; una vez realizado esto, se les otorga el derecho a las partes de presentar por escrito sus alegatos o hacerlo en forma verbal. Terminada esta audiencia se remitirán los autos a la Secretaría General Auxiliar de Acuerdos, de la Sala donde se desarrolló el procedimiento para que esta certifique que no existe diligencia pendiente por realizar; posteriormente se remitirán los autos a un Proyectista, que elaborará el proyecto de laudo remitiendo una copia a cada uno de los Magistrados que integran la Sala donde se llevó a cabo el juicio, teniendo la facultad éstos de solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso se podrán acordar las diligencias necesarias o asimismo modificar dicho proyecto. Una vez realizadas las diligencias y autorizado el proyecto será firmado por el Presidente de la Sala y los Magistrados Representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores, así como por el Secretario General Auxiliar de Acuerdos de la misma Sala.

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

El laudo se divide en tres partes que son las siguientes:

1. **Resultando.-** Que expone los datos del expediente laboral, partes, domicilios, lugar, fecha, señalando la competencia de la Sala que conoció del juicio laboral y un extracto de la demanda y contestación, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, es decir la litis, haciendo una enumeración de las pruebas admitidas.
2. **Considerando.-** Se hace la valoración de las pruebas sin sujetarse a las reglas fijas para su estimación, resolviendo a verdad sabida y buena fe guardada, teniendo la obligación de manifestar los razonamientos lógicos jurídicos en que funde su resolución.
3. **Resolutivos.-** Se concretiza la sentencia condenándose o absolviendo en forma parcial o total al Titular demandado.

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conceptos de violación cuando su estudio es innecesario.

Si el amparo que se concede por uno de los capítulos de queja trae por consecuencia que se nulifiquen los otros actos que se reclaman, es inútil decidir sobre éstos.

Jurisprudencia número 168 consultable en la página 113 de Apéndice al Serenarrio Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V.

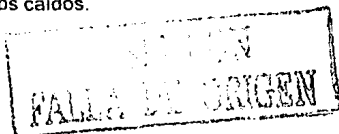
Situación que provoca que al dictarse el nuevo laudo, se le conceda otra oportunidad a las partes para interponer otra demanda de amparo directo, circunstancia que hace más tardado el procedimiento, por lo que sería oportuno que analizaran todos los conceptos de violación hechos valer por el quejoso para no darle oportunidad a las partes de retardar el procedimiento y así poder ejercer una justicia pronta y expedita.

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

3.2.5. Ejecución de los Laudos en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Reinstalación.

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



Condena Pecuniaria.

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

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

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

Estas resoluciones incidentales de liquidación deben especificar los razonamientos lógico jurídicos de sus determinaciones, así como el desglose aritmético por el cual cuantificaron las prestaciones; una vez más la motivación y fundamentación son elementos indispensables para crear laudos y resoluciones que dicte el Tribunal de referencia. El problema inicia una vez que se declara firme dicha resolución incidental, siendo que los Titulares bajo el argumento de la solicitud de partidas especiales que necesitan gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no pagan cuando se constituye el Actuario correspondiente en sus instalaciones para requerirles el pago de sus condenas; ante la negativa de pago es evidente la falta de medidas de coacción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones, porque

el único medio expreso que le otorga la ley es la imposición de una multa de un peso por cada día de incumplimiento.

Aquí existe una diferencia más con el procedimiento ordinario establecido en la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración que dicha ley faculta a los trabajadores a solicitar el embargo y remate de los bienes de sus patrones para poder cumplir con el pago de las prestaciones económicas a las que fueron condenados; esta situación nos sirve de precedente, no para que se instituyan en el procedimiento laboral burocrático sino para que se creen formas jurídicas para hacer cumplir a los Titulares los requerimientos de pago que se desprendan de los laudos, siendo que no pueden ser embargados los bienes de la Nación por ser declarados constitucionalmente como inembargables, por lo que propongo que los requerimientos se dirijan directamente a los Titulares en turno y no a sus apoderados, para que tomen conciencia de lo que están haciendo sus representantes, así como una reforma jurídica a la ley de estudio para que se establezcan como medidas de apremio el que se gire una queja a la Contraloría General de la Federación para que investigue quien es el funcionario que está incurriendo en un desacato a una resolución judicial y lo sancione por estar causando un gran perjuicio al erario de la Federación, debido a que los salarios caídos siguen corriendo hasta entonces no se de cumplimiento total al laudo. De igual forma el artículo 148 de la Ley Laboral Burocrática debe reformarse, para hacer cumplir las multas que impone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y sus determinaciones en salarios caídos, toda vez que la multa actual de un peso es una burla a los trabajadores. Por último, consideramos que se debe regular en la ley de estudio como última medida de apremio, que se le requiera directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que descuenta a la dependencia demandada de su partida presupuestal la cantidad adeudada al trabajador, depositándola directamente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que le sea otorgada a ese empleado.

En ambos procedimientos ordinarios contemplados en la Ley Federal del Trabajo y la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente, existe una gran fuga de dinero por el concepto de los salarios caídos y una solución la encontramos en el procedimiento que regula la Ley Laboral Burocrática en su artículo 127 bis, entendiéndose como la posibilidad de que el patrón pudiera demandar la rescisión de la relación laboral por una causa imputable al trabajador, permitiéndole que siga trabajando para que no se generen los salarios caídos hasta

en tanto se resuelva la situación jurídica del obrero, beneficiándolo al otorgarle la oportunidad de subsistir mientras dura el juicio y de buscar un nuevo empleo si es que le acreditan la causal de despido, teniendo la facultad el patrón de cambiarlo a un área donde no pudiera realizar actos inadecuados.

Otra sugerencia sería aplicar la figura jurídica del retiro del trabajador por causas imputables al patrón en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para buscar que la justicia en el Derecho Laboral no tenga fronteras, siendo que todos los trabajadores deberán ser iguales ante la Ley en cuanto a sus derechos y obligaciones, buscando el equilibrio de fuerzas en la burocracia entre el Estado-patrón y sus trabajadores, tal y como lo pretende el legislador en la iniciativa privada.

3.3. El Despido en la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

- I. Engaño del trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

- rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
 - III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
 - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo, administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
 - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador



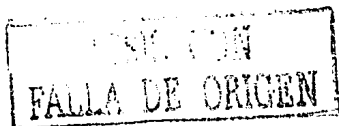
deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y,
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Asimismo, el Legislador en la Ley de referencia estableció en diversos artículos causas de despidos imputables a trabajadores regulados en forma especial, en virtud de sus trabajos, tales como los de confianza, de buques, aeronaves, ferrocarriles y autotransportes, entre otros; si bien las multitudes causales de despido serán analizadas y estudiadas en el capítulo subsecuente, es preciso mencionar que éstas constituyen un incumplimiento grave de los trabajadores de sus obligaciones, tales como la de obediencia y de ejecución de su trabajo con intensidad, cuidado, esmero y la de observar buenas costumbres durante el servicio, entre otras; dicho incumplimiento afecta la relación de trabajo, así como a la empresa en la que laboran, pudiendo provocar además un atentado en contra de la integridad física de los demás trabajadores, por lo cual el Legislador buscó que se protegiera a las empresas vistas como fuentes de empleo de otros trabajadores, a fin de tutelar los intereses de la clase proletariada y de la economía del país.

"De igual forma hay que recalcar que, si bien es cierto que con el despido los patrones sufren una pérdida económica basada en la capacitación que le dieron al trabajador separado de su trabajo en cuanto al tiempo y dinero que invirtieron en él, también es cierto que el obrero al perder su empleo, pierde la fuente principal de sus ingresos y el sustento de su familia, de lo que se concluye que el despido debe hacerse con base en una falta grave que en verdad lo amerite, pues si no es así, se está atentando en contra del pueblo con la injusticia."⁴⁸

⁴⁸ EUQUERIO GUERRERO, "Manual De Derecho del Trabajo", Decimosesta Editorial Porrúa, México 1989. Pág. 274



3.3.1 Consecuencias Jurídicas del Despido.

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

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

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

Por lo que si el despido es declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje como injustificado a través de un Laudo firme, dicho despido traerá como consecuencia jurídica la responsabilidad del patrón, "la cual tendrá el carácter de consecuencia de la violación de un deber por lo que se le asocia con la idea de daño y perjuicio."⁴⁹

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

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor, "Derecho de Trabajo", Séptima edición, Editorial Porrúa, México 1989. Pág. 579.

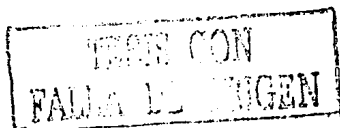
- a). La primera obligación referida se materializa en la reinstalación que se le hace al trabajador en su empleo, restaurándole los derechos que le corresponden en la empresa derivados de una relación jurídica y material de su trabajo, otorgándole todos los beneficios que tenga su plaza, en virtud de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

El problema que implica que el trabajador regrese a su antiguo empleo radica en la mala convivencia que generalmente tiene con su patrón y jefes inmediatos, quienes se sienten humillados y burlados por ese trabajador, buscando tomar revancha a través de un maltrato psicológico que se genera con la saturación de trabajo, el pago parcial de su salario, el otorgarle herramientas en mal estado, entre otros factores, a fin de desgastar el ánimo de ese trabajador para asistir a su centro de trabajo. "Pero se hace notar que ese empleado tendría el derecho de solicitar la rescisión del contrato de trabajo por la falta de probidad del patrón, siendo que no sólo está obligado a pagar las prestaciones económicas sino también a darle un trato digno."⁵⁰

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

- b). La segunda obligación que puede tener el patrón es el pago de una indemnización constitucional de tres meses de remuneración, al igual que de los salario caídos, las prestaciones devengadas pero no pagadas y las que le otorgue la Ley o los contratos colectivos de trabajo, aunque se hace la aclaración de que el trabajador, al decidir por esta opción pierde sus derechos

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor, "Derecho de Trabajo". Décima edición, Editorial Porrúa, México 1989. Pág. 111.



que se derivan de la antigüedad, ya que en definitiva se termina la relación laboral, extinguiéndose las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario correspondiente, a excepción de la prima de antigüedad a la que si tiene derecho a cobrar, la cual será explicada más adelante.

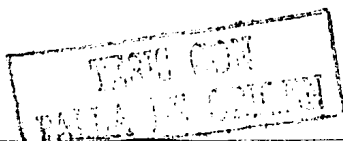
3.3.2 Salarios Caídos.

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

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

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

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



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

3.3.3. Casos en que la Ley Exime al Patrón de Reinstalar al Trabajador.

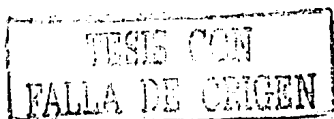
La acción de cumplimiento del contrato o reinstalación tiene varias excepciones reguladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en las que el patrón está eximido de cumplir esta obligación sustituyéndola por la indemnización constitucional y una indemnización especial contemplada en el artículo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

"El Presidente López Mateos, al adicionar la fracción XXI del artículo 123 Constitucional le dio el carácter de obligatoria a la reinstalación ordenada por las Juntas en un juicio de despido, pero asimismo la fracción XXII del antes citado precepto manifestó que la Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, de lo que se advierte que la estabilidad en el empleo es relativa y no absoluta", tal y como lo afirma el Profesor José Dávalos.⁵¹

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

- I. Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor a un año.
- II. Cuando tenga una estrecha convivencia con el trabajador por el contacto directo y permanente que provoca las características del trabajo y no sea posible el desarrollo normal de la relación laboral, circunstancias que valorarán en conciencia las Juntas de Conciliación, ejemplificándose en los trabajadores de confianza y de servicio doméstico.

⁵¹ Dávalos Jose, "Derecho de Trabajo I", Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1992, Pág. 160 y 161.



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

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

1. Que dicha indemnización especial establece el pago de veinte días de salario por cada año laborado por el trabajador.
2. En las relaciones laborales por tiempo determinado la ley de referencia maneja dos supuestos:
 - a) Primero, que los trabajadores con menos de un año tienen el derecho de exigir el pago de una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, toda vez que no podrían ser indemnizados con la prestación referida en el primer inciso por razones obvias.
 - b) El segundo caso se refiere a los obreros que excedan de un año en su relación laboral, teniendo el derecho del pago de una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses, por el primer año y por los subsecuentes podrán solicitar la indemnización establecida en el primer inciso, es decir, el pago de veinte días por año.

3.3.4 Despido Justificado.

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

correspondiente se acreditó la culpabilidad del trabajador, para rescindir el contrato de trabajo.

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

- I. La prima de antigüedad.
- II. La parte proporcional del aguinaldo.
- III. El pago de sus vacaciones así como la prima vacacional correspondiente.
- IV. La participación de utilidades, si las hubiere.
- V. Las prestaciones que hubiese devengado y no se le hayan pagado.
- VI. Aquellas prestaciones que se derivan de su contrato colectivo de trabajo."⁵²

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

3.3.5 Prima de antigüedad.

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

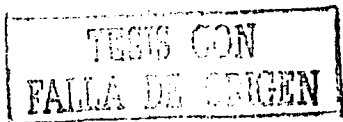
⁵² CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Causales del Despido". Segunda Reimpresión., Editorial Trillas, México 1992. Pág 75

En el caso de ser separado de su empleo en forma justa o injustificada, el trabajador podrá solicitar el pago de esta prestación sin ninguna restricción basada en su antigüedad, como sucede en el caso de un retiro voluntario del trabajador en el que se extingue también la relación de trabajo, ya que en este último supuesto la ley de referencia exige el requisito de 15 años de antigüedad para el pago de esta prestación; pero no podrá solicitarse en el caso de que el trabajador gane su demanda laboral, consistente en la acción de cumplimiento del contrato de trabajo materializada en la reinstalación, porque en esta situación la relación laboral se conserva intacta y este derecho se pagará solamente cuando el trabajador sea separado de su empleo, es decir, con motivo de la terminación de la relación de trabajo independientemente de la responsabilidad del patrón, tal y como lo establece la siguiente ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION. SON ACCIONES CONTRADICTORIAS.

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

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



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

3.3.6. Aguinaldo.

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

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

3.3.7 Pago de Vacaciones y Prima Vacacional.

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

La finalidad de esta prestación se basó en el derecho que tienen los trabajadores para recuperarse del desgaste físico y psicológico que sufren al realizar su empleo, buscando que además se renueve su gusto por el trabajo. Asimismo, como afirma el Profesor Mario de la Cueva "se trató de darles la oportunidad para fortalecer la convivencia con su familia y ofrecerles la posibilidad de que acudieran a breves excursiones a lugares hermosos o centros de diversión."⁵³

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

Prima Vacacional:

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

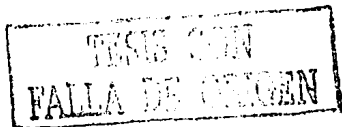
3.3.8 Participación de Utilidades.

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

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

⁵³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 290.

1. "Integración de una Comisión Nacional (artículos 575 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo). La Cuarta Comisión Nacional Para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas el 26 de diciembre del año de 1996 resolvió elevar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas de 8 a 10%.
2. El patrón formula el balance económico de su empresa, determinando las ganancias que obtuvo (artículo 120 de la Ley de la Materia).
3. Presentación de la declaración anual de impuestos por parte del patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
4. Entrega de la copia de la manifestación de impuestos del patrón a los trabajadores por conducto de su sindicato o de sus representantes (artículo 121, fracción I, Ley Federal del Trabajo).
5. Formulación de las objeciones de los trabajadores en un termino de 30 días (artículo 121, fracción II, Ley Federal del Trabajo).
6. Dictamen de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dicha resolución no podrá ser recurrida por los trabajadores.
7. Integración de una Comisión Mixta formada con los representantes patronales y obreros, nombrados los últimos por el Sindicato titular del contrato colectivo o por la mayoría de los trabajadores (art. 125, fracción I).
8. Entrega del patrón a la Comisión Mixta de las listas de asistencia y raya, así como de los demás elementos de que disponga, con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores (artículo 125, fracción I).
9. Decisión de la Comisión Mixta y en caso de discrepancia, a resolución del inspector del trabajo (artículo 125, fracción II).
10. Publicación, por la Comisión, de un Proyecto que determine la participación de cada trabajador (artículo 125, fracción I).
11. Formulación por cada trabajador de las observaciones que juzgue convenientes en un término de 15 días a partir de la publicación del proyecto (artículo 125, fracción III).
12. Resolución de la Comisión en un término de 15 días (art. 125, fracción IV).
13. Pago de utilidades por parte de la empresa a los trabajadores que se presenten a cobrarlas. Debiéndose efectuar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual (artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo).



14. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de ellos en el año, independientemente del monto de los salarios que perciba (artículo 123).
15. La segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por cada trabajador en el año. Determinándose para el monto la cantidad que reciba en efectivo por cuota diaria (artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo).
Es decir, en consecuencia cada trabajador recibirá un pago por concepto de utilidades por el número de días trabajados durante el año y otra cantidad por el mismo concepto proporcional al salario devengado en el año.
16. Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, se genera el pago de un reparto adicional, según lo dispone el artículo 122 de la Ley Federal de referencia."⁵⁴

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

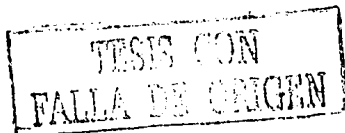
"UTILIDADES, PAGO DEL REPARTO DE. QUE DICE LO SIGUIENTE:

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

Informe 1976, 2ª Parte, Cuarta Sala, pág. 43.- AD-637/75, Industria Minera México, S.A., Planta de San Luis. 29 de abril de 1976. 5 votos.

El reparto de utilidades es una prestación que, si bien no nace como consecuencia jurídica del despido, si surge en forma obligatoria como un derecho que otorga la Constitución a la clase proletaria, que se individualiza en cada uno, por lo cual aún cuando el despido sea justo no le quita el derecho

⁵⁴ DAVALOS, José, "Derecho del Trabajo I". Cuarta Edición Porra, México 1992, Pág. 252



al obrero de exigir el pago de su parte proporcional de las ganancias de su empresa en ese año de labores, aún cuando no lo termine trabajando; claro que tendrá que esperar la conclusión del procedimiento antes señalado para poder exigir ante las Juntas el pago de la cantidad que le corresponde.

3.3.9 Prestaciones Devengadas no Pagadas.

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

3.3.10 Prestaciones que se Derivan del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

3.4 Procedimiento del Despido Laboral.

3.4.1 Diligencias Paraprocesales.

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

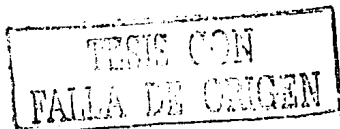
Como hemos visto, es un requisito indispensable solicitar a la Junta de Conciliación notifique del despido al trabajador que se haya intentado avisar sobre dicha rescisión laboral y se haya negado a recibir el aviso.

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

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

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Informe 1984, 2ª Parte 4ª Sala, Tesis 3, págs. 6 y 7."



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

El Maestro Mario de la Cueva, al igual que Jorge y Alberto Trueba, consideran que la Ley otorgó una nueva protección social a la clase trabajadora; sin embargo no todos pensaron igual, "el Profesor Baltazar Cavazos Flores opina que no debe depender la justificación o injustificación de un despido de un simple acto administrativo consistente en la falta de notificación del aviso de rescisión, siendo que este se justifica o no en su propia naturaleza, porque en todo caso dicha omisión sólo debería reputar el despido como previamente injustificado, pero concediéndole al patrón la oportunidad de probar lo contrario, toda vez que si el trabajador confiesa su culpabilidad será contrario a la equidad y la justicia que volviera cínicamente a su empleo por el incumplimiento de una formalidad en el despido."⁵⁵

"De igual, forma el Profesor Francisco Ross Gámez criticó duramente a la Ley, al considerarse que ese criterio de la Ley Federal del Trabajo viola flagrantemente la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 Constitucional, al afectar los bienes y derechos del patrón, sin que haya sido oído y vencido en juicio."⁵⁶

Parecerían correctos los argumentos de estos últimos doctrinados, pero no hay que olvidar que la clase patronal cuenta con el factor económico a su favor y la clase trabajadora no. Por lo que a través de la historia el comportamiento de los patrones nunca ha sido tan correcto porque siempre ha actuado de mala fe; además pueden contratar la asesoría legal

⁵⁵ CAVAZO FLORES, Baltazar, "Causales del Despido", Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989, Págs. 61 y 62.

⁵⁶ ROSS GAMEZ, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Primera Reimpresión, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.

correspondiente, por lo que el legislador decidió disciplinarlos a fin de que no siguieran manejando la Ley a su conveniencia, buscando que la Justicia empape a la clase trabajadora, por lo tanto, no pueden ser considerados los patrones como los mártires de este tiempo, aunque hay que reconocer que la sola notificación de la Junta sin comprobar la negación del trabajador, cumplirá con el objetivo del artículo 47 de la Ley de estudio que sería el de no dejar en estado de indefensión al trabajador.

Otro punto a recalcar, se refiere a los requisitos que deba llevar dicho aviso, toda vez que no solamente debe llevar por escrito la fecha del despido y la causa o causas que lo provocaron, sino además, una especificación de los hechos de donde se originan, a fin de no modificarse en el juicio y no dejar al trabajador en estado de indefensión, debido que al no conocer oportunamente esos hechos no tendría la posibilidad de preparar sus pruebas para desvirtuarlos y así demostrar su acción. Este criterio lo sostiene la Jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada: **AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN**, registrada en el informe de 1983, 2ª parte, Tesis 3, páginas 6 y 7.

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

3.4.2 Procedimiento del Despido.

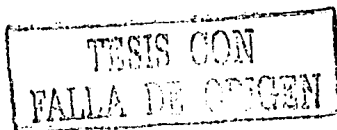
El juicio de despido injustificado está regulado por el procedimiento ordinario que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contemplado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

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

Este acto viene a ser una petición que hace en nuestro tema de estudio el trabajador para solicitar a la Junta la protección de un derecho, pero dicha solicitud de justicia debe ser por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya, expresando los hechos en los que funde sus peticiones, teniendo la opción de acompañar las pruebas pertinentes para demostrar sus pretensiones (artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo), pero si lo prefiere puede ofrecer sus probanzas hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Asimismo, dicho escrito de demanda debe contener:

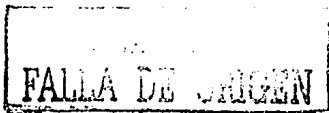
- a) Nombre de la persona que solicita la protección de un derecho, el domicilio donde la junta le pueda notificar algunas determinaciones importantes en la tramitación de su juicio, aunque dicho nombre también se puede deducir de los documentos que sean anexados a dicha demanda, como lo establece algunos criterios jurisprudenciales;
- b) El nombre y domicilio del demandado, pero el Legislador protegió a los trabajadores al considerar que no era necesario el nombre del demandado para tramitar la demanda, ya que en muchos casos los obreros no conocen el nombre del patrón



o la denominación social de la empresa donde trabajaron, por lo que con el domicilio bastará para que el actuario al hacer la notificación, se cerciore de que el lugar donde se realiza sea el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el trabajador y la notificación se entienda hecha al patrón, pero se hace la aclaración de que si es obligación del actor mencionar el domicilio y la actividad a la que se dedica su patrón (artículos 712 y 740 de la Ley Federal del Trabajo);

- c) El objeto u acciones de la demanda que se traducen en lo que se pide, no siendo la obligación del trabajador manifestar el nombre exacto de las acciones que solicita, pero se deben deducir fácilmente de la redacción de sus pretensiones;
- d) Por lo que se refiere a los hechos, es necesario señalar que deben tener claridad al expresarse a fin de facilitar su interpretación a las Juntas;
- e) El derecho que invoca para fundamentar su demanda, aunque este requisito no sea considerado tan indispensable por la Ley ya que con la exposición de hechos la autoridad buscará el derecho que debe aplicar;
- f) El señalamiento de la autoridad a quien se dirige, aunque como mencionamos en la Oficialía de Partes, con base en su experiencia, remitirán dicha demanda a la Junta que corresponde para conocer de ese juicio;
- g) Por último, la petición hecha en términos claros y concretos. Posteriormente el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará un acuerdo en el que determinará la hora y el día para el inicio de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que se realizará dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda; asimismo, se ordenará el emplazamiento al demandado y codemandados si existieren, teniendo que realizarse con diez días de anticipación a la iniciación de la audiencia, a fin de que puedan preparar su defensa y si faltaren algunos de notificar se tendrá que diferir ésta, salvo que se presenten a la misma, o el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados artículos 873 y 874 de la Ley Federal del Trabajo).

"Antes de las reformas de 1980, la Ley Federal del Trabajo de 1970 regulaba el procedimiento en tres audiencias: la primera de conciliación y demanda, excepciones, la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas, y la tercera llamada de desahogo de pruebas; sin embargo, se buscó una concentración del procedimiento a fin de reducir el tiempo de duración de los juicios, por lo que se



redujo el procedimiento a dos audiencias. La primera, que consiste en tres etapas que son:

- a) Conciliación;
- b) Demanda y excepciones, y
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo establece el artículo 875 de la Ley de la Materia y la segunda audiencia regulada en el artículo 883, llamada desahogo de pruebas.⁵⁷

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

3.4.2.1 Etapa de Conciliación.

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

El artículo 876 de la Ley de referencia regula el desarrollo de la etapa de Conciliación, manifestando en su fracción I que las partes deben comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, bajo el criterio doctrinal de que éstos últimos normalmente alejan a las partes de la conciliación; sin embargo hay que recordar que los patronos están caracterizados por ser personas morales, debido a ello comparecen a través de sus representantes legales, obligados éstos a acreditar que están facultados para decidir la relación jurídica del trabajador, de lo que se desprende que esta persona tiene

⁵⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Trillas México 1989, Pág. 134

una mayor capacidad para tratar una conciliación, dada su experiencia y conocimientos y el trabajador no, por ello consideramos que para que esta etapa alcance su efectividad, se debería autorizar la compañía de sus abogados, ya que así, al no estar en juego sus emolumentos, ellos tratarán también de resolver ese litigio en el menor tiempo posible y con la mayor ganancia tanto para sus representados como para ellos, de lo contrario esta etapa conciliatoria, como dice el Profesor Francisco Gómez Ross, termina en un mero acto formal sin ninguna efectividad.

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

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

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

Las fracciones V y VI nos indican que si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes; lo mismo sucederá si no se presentan a la conciliación, pasando a la etapa de demanda y excepciones, a la que tienen que comparecer personalmente, iniciándose así el litigio, por lo que la comparecencia personal en la etapa antes citada se debe entender que será en forma directa o por conducto de su apoderado legalmente autorizado, tal y como lo fundamenta el artículo 692 de la misma Ley. Este criterio es sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, "pero en la práctica algunas Juntas Locales y la Junta Federal de Conciliación mantienen la opinión de que las partes deben comparecer

en forma personal, bajo el apercibimiento de que no se acreditará la personalidad jurídica de sus representantes legales, situación que es contraria al Derecho.”⁵⁸

3.4.2.2 Etapa de Demanda y Excepciones.

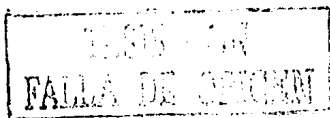
Esta etapa se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, pero la incomparecencia del demandado trae consigo consecuencias más funestas, toda vez que se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo, aunque la misma Ley le otorga la posibilidad de probar en la etapa de ofrecimiento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

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

Esta etapa está regulada en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que establece las siguientes reglas:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Como se puede observar, la autoridad en esta etapa también busca que las partes lleguen a un arreglo, de lo que se interpreta que en todo momento se trata de dirimir las diferencias entre el patrón y el trabajador.
- II. El actor en ese instante expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Dicha situación ha sido duramente criticada por algunos doctrinarios, entre ellos el Profesor Francisco Ross Gámez que considera que “la modificación de la demanda implica que se deje en estado de indefensión a la parte contraria, violando la garantía de audiencia que consagra

⁵⁸ ROSS GAMEZ, Francisco, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit., Págs. 281 y 282.



el artículo 14 Constitucional, toda vez que el actor, al cambiar los hechos o las acciones, le quita la oportunidad a su contraparte de preparar su defensa por lo que concluye que en sí, dicho precepto fue un retroceso a lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo que cuando menos manifestaba expresamente, que cuando el actor en su exposición ejercitare nuevas acciones o distintas a las ejecutadas en su escrito inicial, la Junta estaba obligada a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y en esa segunda audiencia, no podía ya el actor ejercitar nuevas o distintas acciones."⁵⁹

"Asimismo, el Profesor Néstor de Buen Lozano opina que la sola falta de mención de la posibilidad para diferir la audiencia en esa hipótesis, se traduce en una lesión de la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo, que considera que cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley a una persona, se están violando las Leyes de procedimiento que afectan la defensa del mismo."⁶⁰

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

Además, en la fracción de estudio se establece una sobreprotección al trabajador al otorgarle diversas oportunidades para subsanar los errores que tuviese para expresar los elementos básicos de la demanda, como son su nombre, el del patrón, el objeto de la demanda que se traduce en las acciones ejercitadas, la autoridad a quien se dirige dicho escrito y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho, toda vez que al presentar su demanda, si la Junta se percata de alguna irregularidad o acciones contradictorias, se le señalarán los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo para

⁵⁹ Ibidem, Págs 315 a 317.

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1990. Págs. 547 y 548.

que los subsane en el término de tres días, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley de la Materia; pero sino es así, en la fracción de estudio se le otorga otra posibilidad para regularizar su demanda laboral.

Aunque en forma personal consideramos que el objetivo principal de los legisladores era el de crear un procedimiento sencillo para que los trabajadores se pudieran defender y así se equilibraran las fuerzas entre el capital y el trabajo, por lo que se cumplió con el objetivo del constituyente de 1917; sin embargo, sería ir contra el mismo Derecho si no reconociéramos que a la vez se están infringiendo los principios del Derecho Procesal de Igualdad en derechos y trato para las partes en juicio.

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

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

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

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

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos; la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Como podemos ver, esta fracción regula la contestación de la demanda, no limitando las defensas y excepciones del demandado, quien puede oponer excepciones dilatorias como la



falla de personalidad y la incompetencia que se hace valer también en esta etapa, en concordancia con el artículo 703 de la Ley de estudio, que establece que en ese momento se aportan pruebas que argumenten dicha excepción y después de escuchar a las partes la Junta debe resolver, pero se hace la aclaración de que al interponer dicha incompetencia, el demandado no se libera de la obligación de contestar su demanda, toda vez que si no prospera dicha excepción, se le tendrá por confesada su demanda tal y como lo establece la fracción V del artículo 878 de la Ley de la Materia. "Cabe hacer notar que estas excepciones dilatorias suspenden el procedimiento, en virtud de considerarse como cuestiones de previo y especial pronunciamiento, porque se refieren a presupuestos procesales indispensables para que pueda integrarse y desarrollarse válidamente el proceso".⁶¹

"Asimismo, el demandado puede oponer las excepciones que atacan el fondo de la acción, llamadas perentorias, como la falta de acción o negación del derecho, la prescripción, la de pago, plus petitio, inepto libelo, etc."⁶²

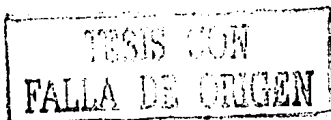
Otro punto importante a recalcar, es que en la contestación se debe tratar cada uno de los hechos de la demanda, toda vez que al omitir referirse a alguno de ellos, la Junta los considerará admitidos sin que se pueda aportar alguna prueba en contrario, situación que produce efectos más graves que si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

Cuando en la contestación el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien solicitar a la Junta que se difiera la audiencia dentro de los cinco días siguientes, presentando la contestación de la réplica en la reanudación de la etapa de demanda y excepciones, tal y como lo estipula la fracción VII del artículo 878.

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

⁶¹ ROSS GAMEZ, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo". Op. Cit., Pág. 324.

⁶² Ibidem, Pág. 325



La fracción VIII del artículo 878 establece que al concluir el período de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero además si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción, entendiéndose que se pasará a los alegatos y la resolución; esta redacción no le agrada al Profesor Francisco Ross Gámez al considerar que se trata de una repetición normativa contenida en el artículo 882 que se refiere a la terminación de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.4.2.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

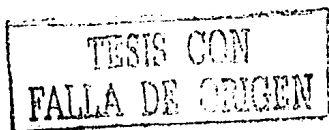
Una vez que se ha planteado la litis del juicio, que consiste en determinar el objeto de la controversia, el legislador inicia la etapa de ofrecimiento de pruebas que está regulada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo:

En la fracción I del artículo antes mencionado nos dice que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente las ofrecerá el demandado teniendo los dos el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

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

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

En una situación normal, el actor ofrecería sus pruebas antes que el demandado, pero en caso de que éste no haya contestado la demanda, se entenderá contestada en sentido afirmativo al igual que si no comparece a las dos primeras etapas, por lo que sí se presenta en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, será el demandado el primero que presente sus pruebas en contrario y después el actor.



La objeción en las pruebas es considerada por el Profesor Néstor de Buen Lozano como "el acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio."⁶³

Por su parte el Profesor Miguel Bermúdez Cisneros agrega que "la finalidad de las objeciones es que lleguen a juicio las pruebas idóneas toda vez que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce lo debe hacer notar al tribunal, a fin de que se deseche esa prueba".⁶⁴

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

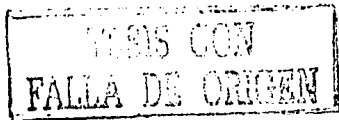
La fracción II del artículo 880 manifiesta que las partes podrán presentar nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. De igual forma el legislador protege al actor al concederle el derecho de solicitar la suspensión de la audiencia por una sola vez, cuando necesite presentar pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda de su contraparte, a fin de preparar dichas probanzas reanudándose dicha audiencia dentro de los diez días siguientes.

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

En su fracción III nos indica que las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título Catorce de esa misma Ley, el cual establece una regulación de los medios de prueba más usuales, señalando los

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., Pág. 550

⁶⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., Pág. 142



requisitos que deben cumplir para ser admitidas y alcanzar un verdadero valor probatorio; asimismo, si se presentase alguna otra prueba no regulada por ese capítulo, no debe ser contraria a la moral y al derecho.

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

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

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

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

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

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

3.4.2.4. Audiencia de Desahogo de Pruebas.

El legislador considera que esta segunda audiencia tiene como objeto esclarecer los hechos sobre los cuales el juzgador va a aplicar el derecho; de ahí que el artículo 882 de la Ley de estudio manifieste que si las partes coinciden con los hechos, qué caso tendría desahogar pruebas sobre los mismos, por ello dictaminó que se pasará de inmediato al período de alegatos y después a la emisión del laudo; en caso contrario se tendrá que celebrar una audiencia de desahogo de pruebas que se señalaría en el mismo acuerdo que admitió las pruebas, teniendo que efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Una obligación de la Junta será preparar el desahogo de dichas pruebas a través de oficios que realizará para recabar los informes o las copias que deban expedir algunas autoridades, o requerir a personas ajenas al juicio y que haya solicitado el oferente a través de las notificaciones pertinentes con los apercibimientos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Cuando las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, requiriéndose a la autoridad o funcionarios correspondientes para cumplir con lo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

solicitado, y en caso de omisión a petición de parte, la Junta lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

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

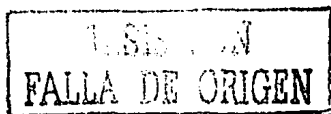
Por otra parte, en cuanto a la facultad que otorga la Ley Federal del Trabajo a los miembros que integran la Junta para realizar las diligencias que juzguen convenientes para esclarecer la verdad contenida en el artículo 886, debe cumplir con ciertos requisitos que son:

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

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.

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

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



Aunque desde nuestro punto de vista creemos que dicha jurisprudencia anuló al artículo citado con anterioridad en relación con las pruebas que puede realizar la Junta para esclarecer la verdad, toda vez que en caso de duda debe prevalecer la resolución más favorable al trabajador y éste o el patrón, claramente podrían impugnar el laudo correspondiente por la falta de realización de diligencias, que de una u otra forma ayudarán a alguna de las partes que no pudieron acreditar ese hecho con sus pruebas aportadas, por lo que consideramos que la realización de dicha probanza por parte de la Junta viene a subsanar el error de alguna de las partes, en consecuencia existe una gran probabilidad de que prospere la impugnación ante los Tribunales y dejen sin efecto el laudo y dichas diligencias, retardando aún más el procedimiento por lo que rara vez se anima una Junta a correr ese riesgo.

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

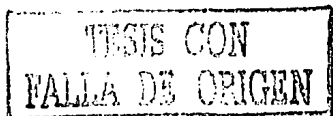
El Profesor Miguel Bermúdez Cisneros define a los alegatos como "la expresión o exposición razonada verbal o escrita que hace el abogado para demostrar conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente."⁶⁵

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

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

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

⁶⁵ Ibidem. Pág. 156



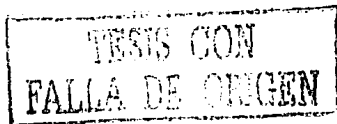
3.4.2.5. Elaboración del laudo.

El proyecto de laudo será entregado a cada uno de los miembros de la Junta para que éstos lo estudien y analicen, si encuentran diligencias que no se hubiesen podido llevar a cabo por causas no imputables a las partes, o juzgaran conveniente realizar diligencias para esclarecer la verdad, ordenarán la realización de éstas con la colaboración de las partes, señalando día y hora para su cumplimentación; este derecho de los miembros lo tienen que hacer valer en el término de 5 días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, tal y como lo establece el artículo 886 de la Ley de Estudio.

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

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

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



Laudo.

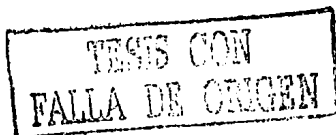
El Laudo es la resolución que decide el fondo del conflicto determinando en nuestro tema de estudio; si el patrón justificó o no la causal por la cual despidió a su trabajador, lo que se reflejará en la condena o absolución del patrón con respecto a las pretensiones del trabajador.

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

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

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

1. Los primeros datos que deben contener son aquellos de identificación del juicio, tales como el número del expediente laboral, nombre y domicilio de las partes y de sus representantes, lugar, fecha y Junta que lo está pronunciando.
2. Además de expresar un extracto de la demanda, contestación, réplica y contraréplica; y en su caso de la reconvencción y la contestación de la misma, haciéndolo en forma concisa y clara para determinar la litis del juicio refiriéndose a las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
3. Se deben señalar las pruebas admitidas y desahogadas, así como el valor probatorio que les otorga la Junta, señalando los hechos que deben considerarse probados y un extracto de los alegatos.
4. Y por supuesto los razonamientos lógico jurídicos o de equidad que motiven su determinación y su fundamentación legal, jurisprudencial y doctrinal.



5. Por último, los puntos resolutivos que concretizan la sentencia, ya sea la condena o la absolución parcial o total.

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

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

Consideramos que el objetivo del legislador al plasmar ese derecho procesal fue el de buscar una mayor claridad y congruencia del laudo para su mejor interpretación jurídica; además el motivo por el cual no puede modificar el sentido de esta resolución radica en que la Junta tiene prohibido por la Ley laboral revocar sus resoluciones, en virtud de lo cual la interposición de la aclaración de laudo no interrumpe el término para interponer el juicio de garantías, el cual puede cambiar el sentido del laudo.

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

En el caso de un laudo condenatorio de prestaciones económicas, debe determinar el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de las prestaciones y señalándose las medidas con apego a las cuales deberá cumplirse la resolución, tal y como lo establece el precepto legal 843 de la Ley de referencia; además se contempla que por excepción se podrá abrir un incidente de liquidación para cuantificar las prestaciones económicas, pero cuando la condena

sea una cantidad líquida se establecerán en el mismo laudo las bases, con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse, sin la necesidad de abrir un incidente (artículo 844 de la Ley Federal del Trabajo).

La importancia de cuantificar las prestaciones económicas en el laudo radica en evitar que el procedimiento se haga más largo y tedioso, ya que al abrirse un incidente de liquidación, las partes tienen un nuevo recurso para prolongar el procedimiento, toda vez que tienen a su favor el juicio de amparo indirecto en contra del auto incidental de liquidación promovido directamente ante los Juzgados de Distrito en materia de trabajo y además es importante que el laudo esté debidamente fundado y motivado, teniendo que ser congruente con la demanda y contestación para que sea considerado justo y legal, ya que de lo contrario, puede ser declarado insubsistente por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en turno, al resolver el juicio de amparo que podrán promover las partes dentro del término de 15 días hábiles contados desde el día siguiente al que haya surtido efectos la notificación de dicho laudo, poniendo en evidencia el incumplimiento de la Junta para dictar un laudo con apego a derecho.

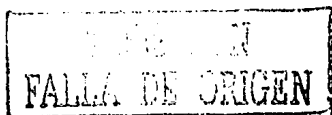
Una vez que el laudo de referencia sea declarado firme por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en turno o por la Junta, cuando las partes no promovieron juicio de amparo, se procede a ejecutar la condena si la hubiera o dar por concluido el juicio laboral si se hubiese absuelto al demandado.

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

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

3.4.2.6. La Reinstalación

Como hablamos expuesto anteriormente, el trabajador en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional tiene dos acciones a su elección cuando es despedido: la reinstalación o el pago de una indemnización constitucional de tres meses de salario;



en el primer supuesto estaríamos hablando de un cumplimiento de contrato que trae consigo la estabilidad en el empleo del trabajador, ya que si no acredita el patrón la presuntiva conducta por la cual despidió a su trabajador, éste puede solicitar que se le otorgue el trabajo que realizaba, continuando la relación laboral, pero esta acción es la más difícil de ejecutar por la conducta caprichosa del patrón para reinstalarlo.

En esta hipótesis el trabajador solicita a la Junta que se le señale una fecha y hora para que se le reinstale, por lo que esta autoridad designa a un actuario adscrito a la misma para acompañarlo a su centro de trabajo, previa notificación al patrón del día en que éstos concurrirán a su empresa para solicitar dicha reinstalación; cuando el patrón rehusa a cumplir esta diligencia y tiene la opción de cambiar la obligación por la de pago de una indemnización que contempla el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los supuestos que contempla el artículo 49 del mismo ordenamiento, no hay ningún problema para el trabajador que si bien no pudo ser reinstalado, sí recibe una buena indemnización para dar por terminada la relación de trabajo; pero cuando la reinstalación es obligatoria y el patrón no la acepta, comienza un nuevo calvario para el obrero ya que al presentarse con el actuario éste toma la razón de que es instalado en su empleo y al terminar la diligencia, en cuanto puede el patrón lo vuelve a echar de su empresa, teniendo que volver a demandar el despido injustificado e iniciándose un nuevo juicio, situación que consideramos desgastante para el trabajador, de allí que en la actualidad esta acción cada vez sea menos solicitada en las Juntas. Por lo que será oportuno que el legislador facultara a la Junta para investigar las reinstalaciones fraudulentas a petición del trabajador, sancionando fuertemente con una multa económica a esos patrones.

3.4.2.7 Indemnización Constitucional.

En los laudos que se refieran a prestaciones económicas, incluyéndose en éstas el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, el juzgador aplicará las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con esa resolución; cuando la condena sea líquida se establecerá en el propio laudo sin necesidad de abrir un incidente de liquidación, pero en la práctica cuando el proyectista que lo elaboró no tiene los elementos para hacer la cuantificación

deja abierta la posibilidad de que se abra un incidente de liquidación para hacer líquida esa cantidad.

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

Lo correcto sería que en el mismo laudo se hiciera las cuantificaciones líquidas de las prestaciones económicas, a fin de no retardar el procedimiento, toda vez que como habíamos indicado, el auto dictado en el incidente de liquidación puede ser impugnado a través de un amparo indirecto promovido ante los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo y dicha sentencia puede ser combatida con un recurso de revisión seguido ante los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, provocando que en ocasiones el incidente de liquidación tarde más que el mismo juicio, violando el principio de concentración de ese procedimiento laboral.

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

3.4.2.8 Embargo.

“El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo, en beneficio del acreedor contra el patrimonio del deudor que con dolo, bien puede enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.”⁶⁶

⁶⁶ *Ibidem* Págs. 160 y 161

"Es decir, que se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con el laudo dictado por la Junta competente."⁶⁷

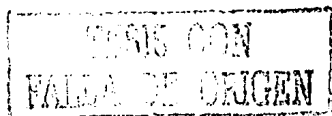
Previa solicitud del trabajador, el Presidente de la Junta dictará el auto de embargo ordenando el requerimiento de pago y en su caso el embargo por incumplimiento del mismo, designándose la fecha para la realización de esta diligencia, la cual se desarrollará por un Actuario adscrito a la Junta y el trabajador en el centro de trabajo del patrón o en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina o establecimiento de éste (artículo 951 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Esta diligencia no debe ser interrumpida, por lo que la incomparecencia del patrón no causa ninguna invalidez ya que la diligencia se entenderá con cualquier persona que esté presente y aún cuando no exista nadie en ese local se llevará a cabo y se dejará una copia autorizada de la diligencia en la puerta de la entrada del local (artículo 951, fracción II y V de la Ley Federal del Trabajo).

La ley faculta al actuario a solicitar si es necesario, la fuerza pública, así como romper las cerraduras del local, teniendo la obligación de embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución (artículo 951 fracciones IV y VI de la Ley Federal del Trabajo).

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

⁶⁷ TENA SUCK y Rafael y Hugo italo Morales Saldaña "Derecho Procesal del Trabajo". Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989, Pág. 191

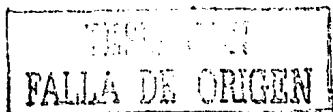


- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia.
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éstos, de conformidad con las leyes.
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VII. Los derechos de uso y habitación.
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

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

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

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



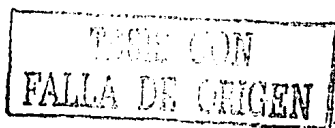
interventor con cargo a la caja para vigilar la contabilidad y administrar el manejo de la negociación o empresa buscando el mejor rendimiento.

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

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

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

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



II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes de que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuarán los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago.

El saldo líquido que resulte después de hacer el pago se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

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

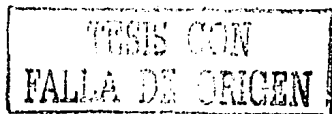
III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

"Concluidas las diligencias del embargo, se procederá al remate de los bienes; por remate debe entenderse el acto por el cual se ponen a la venta pública los bienes embargados con la intervención del Presidente de la Junta; asimismo, la compra de esos bienes también forma parte de dicho acto procesal."⁶⁸

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

Cuando se realicen los embargos, el Presidente ejecutor realizará el avalúo de los mismos a través de un perito, el cual servirá de base para el

⁶⁸ Ibidem Pág 200



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

El remate se realizará el día y hora señalados en el local de la Junta y empezará la subasta concediendo el Presidente un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas; los postores para poder participar necesitan presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, S.A., por el importe del diez por ciento de su paga; asimismo, el actor podrá concurrir a la almoneda como postor. Hago la aclaración de que las posturas para ser catalogadas como legales, deben cubrir las dos terceras partes del avalúo y de que la diligencia de remate no se podrá suspender bajo ninguna circunstancia, resolviendo el Presidente de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro de los créditos pendientes.

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

El adjudicatario tiene 3 días de plazo para pagar el total de su postura y de no hacerlo perderá la cantidad que previamente había exhibido como sanción por retardar el procedimiento, por lo que se entenderá esa cantidad como una indemnización a favor del actor por los daños y perjuicios que se le causaron por el incumplimiento de ese pago, señalando el Presidente nueva fecha para la celebración de la almoneda. Ahora si el adjudicatario presenta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el importe total, el Presidente declarará fincado el remate y se observarán las disposiciones que establece el artículo 975 de la Ley Federal del Trabajo.

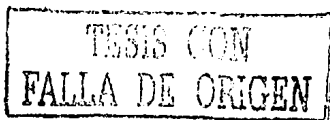
El Presidente entregará de inmediato al actor el pago de su adeudo cumplimentándose el laudo de referencia; asimismo, a los demás acreedores que se hubiesen presentado se les pagará con el remanente y si hubiera alguna cantidad sobrante se le entregará al demandado.

Si los bienes rematados fueron bienes inmuebles, el anterior propietario tendrá la obligación de entregar toda la documentación relacionada con el inmueble de referencia.

Cuando el trabajador se adjudique ese inmueble deberá ser libre de todo gravamen impuesto y derechos fiscales. También tiene la obligación el anterior propietario de firmar la escritura dentro del término de 5 días siguientes a la notificación que le haga el Notario Público respectivo y si no lo hiciera, el Presidente lo hará en su rebeldía; una vez firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

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

Como podemos observar, por lo que se refiere al cumplimiento de los laudos en este procedimiento laboral, encontramos un grave problema en la reinstalación de los trabajadores, no así en el cobro de la indemnización constitucional y de otras prestaciones de carácter económico, que tiene un gran sustento en las figuras jurídicas del embargo y el remate; pero en el caso de la reinstalación no existe un procedimiento de ejecución que asegure el cabal cumplimiento de la misma, ya que una vez que el Actuario da fe de dicha reinstalación, la Junta dará por terminado el juicio, dejándole



abiertas las puertas al patrón para que de inmediato despida nuevamente al trabajador, por lo que creo conveniente que las Juntas deberían cerciorarse que la reinstalación sea real y no solamente jurídica, pudiendo en todo caso multar severamente al patrón por su incumplimiento doloso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

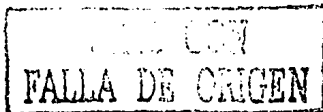
ANALISIS DE LAS CAUSALES DE CESE Y DESPIDO

Con este último tema damos por terminado nuestro análisis del Cese y el Despido Laboral, sin duda, éste cuarto capítulo será el más relevante en la presente investigación, porque mediante éste se podrán obtener muchos criterios jurídicos de la actual problemática que existe en estas dos figuras jurídicas de nuestro Derecho Laboral y que son de gran importancia para toda la clase proletaria de nuestro país, que a la fecha sigue siendo la más castigada.

En primer lugar , analizamos todas y cada una de las causales de Cese en el tema 4.1. que nos presenta el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estudiando posteriormente el abandono de empleo y el abandono de trabajo para poder diferenciar de manera más exacta cuándo se presenta cada una de estas figuras jurídicas de nuestro Derecho Laboral.

Así también, se citan las jurisprudencias fundamentales pertinentes que nos ayudarán a realizar un análisis de todas las causales de Cese que se presentan en el precepto legal antes mencionado.

En segundo lugar, se analizan de igual forma todas las causales de Despido en el tema 4.2., que nos presenta el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, citando también, un sin número de jurisprudencias referentes a dicho tema, con lo cual concluimos el presente capítulo.



4.1. Análisis de las Causales del Cese.

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

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

Fracción I.- Renuncia

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

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

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

Visible en el Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Séptima Época. Quinta Parte pág. 227

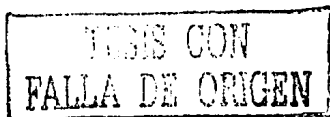
Como hemos observado la problemática que origina la renuncia perjudica a los trabajadores de los apartados "A" Y "B" del artículo 123 Constitucional, por lo que reafirmamos nuestra postura para una reforma laboral, en el aspecto de hacer obligatoria la ratificación de las renunciaciones ante las Juntas o el Tribunal del Trabajo correspondiente, a fin de evitar esta nueva salida para los despidos injustificados.

Fracción II.

La conclusión del término o de la obra, determinante de la designación.

Esta causal está relacionada con el carácter del nombramiento del trabajador, por el cual surge la relación laboral con el Estado, mismo que limita la duración del vínculo de trabajo a un tiempo determinado o a la conclusión de una obra específica, por lo que en caso de un cese injustificado el trabajador tendría derecho a la reinstalación, si no ha concluido la materia de trabajo o las causas por las cuales se crearon dichas prestaciones; en caso de que ya hubiese concluido ese empleo, por el vencimiento del término o de la realización de la obra, podría el patrón- Estado en ese caso eximirse de la obligación de reinstalarlo teniendo que pagarle la indemnización constitucional.

Por otra parte, se infiere la obligación del titular de la dependencia de expresar claramente la naturaleza del trabajo y las causas que lo motivaron en los nombramientos por tiempo establecido o para determinada obra, toda vez que



por analogía de la Ley Federal del Trabajo, si no lo hiciera así, se tendrían catalogados a esos trabajadores como inamovibles.

Fracción III Y IV

La muerte del trabajador y la incapacidad permanente física o mental del mismo que le impida el desempeño de sus labores, son dos causales de cese reguladas en las fracciones III y IV del artículo 46 de la Ley de estudio, que son originadas por hechos que escapan de la voluntad del trabajador y del Titular de la dependencia, por lo que coincidimos con la doctrina para catalogar estas causales como de terminación de la relación laboral.

La primera radica en la lógica, siendo que al fallecer el trabajador se extinguirá también el vínculo laboral que existía con el Estado; la segunda radica en un accidente o enfermedad que sufre el empleado, que le provocan una disminución o pérdida de aptitudes que le impiden desempeñar su trabajo; la Ley no especifica si debe ser una incapacidad permanente parcial o total, solamente exige como requisito que en base a esa incapacidad permanente no pueda realizar su empleo.

La forma para acreditar la primera corre a cargo de los familiares del occiso, con el certificado de defunción, esta causal provoca consecuencias jurídicas diferentes a las que ocurren en un despido, objeto de nuestro estudio, sin embargo en forma breve señalo que en la práctica se produce una lucha entre la esposa y concubina o concubinas para ganar el carácter de beneficiarias de la pensión correspondiente, así como la de sus hijos.

Por lo que respecta a la segunda, el patrón la acredita con el dictamen médico de la incapacidad permanente del trabajador, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.1.1. Causales de Cese que Derivan de la Responsabilidad del Trabajador.

Dentro de la fracción I del artículo 46 de la Ley de referencia, encontramos dos causales más que se derivan del incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

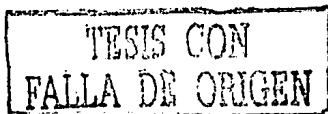
4.1.1.1 Abandono de Empleo.

El abandono de empleo es una desatención de las labores que realiza el trabajador, no importando el tiempo de la misma, por lo que implica el incumplimiento de sus funciones, tal y como lo establece la siguiente jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.

A falta de disposición legal que defina lo que debe entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa del cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, puesto que el fin que perseguía lo ordeno en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 48 y 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado, de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aún cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono."

Visible en el Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1981, página 163, Jurisprudencia 212.



El legislador fue omiso al no regular los límites de esta causal, por lo que en la práctica el Titular sólo debe acreditar la desatención que realizó el trabajador de sus funciones específicas.

4.1.1.2 Abandono de Trabajo.

La otra causal es la de abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas del trabajador, que implican el cumplimiento de las actividades del trabajo y la inasistencia reiterada del empleado; pero además de acreditar el Titular esos elementos debe probar que se puso en peligro los bienes de la dependencia, la salud o vida de sus compañeros de trabajo, o bien que se produjo la deficiencia de un servicio.

En estas dos causales, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, no establece la obligación del titular de la dependencia de realizar previamente al cese un Acta Administrativa que le de la oportunidad al trabajador de defenderse ante su jefe inmediato, conociendo en ese acto la causa de su despido y los hechos que se le imputan, así tampoco tiene el deber de solicitar la autorización del cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, esta situación no es acorde a la naturaleza de ese mismo precepto legal, debido a que en la fracción V se regulan las causas de cese que se originan del incumplimiento grave de los trabajadores de sus obligaciones que nacen del vínculo de trabajo, en donde se establece como requisito legal el levantamiento de una Acta Administrativa, conforme al Artículo 46 Bis de la misma ley, teniéndose que solicitar ante el Tribunal antes referido, la autorización de dicho cese, aunque en la práctica no se lleve a cabo dicho procedimiento, en virtud de que la Suprema Corte ha resuelto que las dependencias pueden oponer como excepción las causales del cese.

El hecho de levantar el acta administrativa, es un requisito indispensable para que opongan sus excepciones, puesto que la falta de la misma provocaría que el cese fuera injustificado por la indefensión que provocaría al trabajador.

Estas dos causales no están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, pero tienen semejanza con la fracción VII del artículo 47 de dicha Ley, que se refiere a la imprudencia o descuido inexcusable en que incurra un trabajador que comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, la cual podría originarse con el abandono del trabajo y la fracción X, que establece, que el trabajador no debe acumular más de tres faltas de inasistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

La obligación que dejaría de realizar, sería el desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, contemplada en la fracción I del artículo 44 de la Ley Laboral Burocrática.

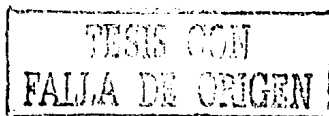
Fracción V

La fracción V del artículo en estudio se refiere a las causales de despido llamadas así por la doctrina.

- a) Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio. El concepto de faltas de probidad u honradez es el mismo que se utiliza en la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose como la falta de rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. "Los Profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck consideran esta causal como el género que abarca las demás causales del cese que se originan del incumplimiento grave de las obligaciones laborales del trabajador burocrático, porque la falta de probidad u honradez es de un contenido muy amplio que se traduce en una conducta ajena al recto proceder, sin que necesariamente exista un daño patrimonial o un lucro indebido".⁶⁹

Por lo que podemos entender que la falta de probidad u honradez se da cuando el trabajador no procede correctamente con sus funciones, con disminución o

⁶⁹ ITALO MORALES, Hugo y Rafael, Tena Suck, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Editorial Pac, Mexico 1988, Pág 73



carencia de rectitud de ánimo, por ende se aparta de sus obligaciones y procede en contra de las mismas; asimismo, no es un requisito que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que sólo se observe una conducta ajena a un recto proceder. Al igual que en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, propondríamos que se regulara en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que cuando a un trabajador se le atribuya una falta de probidad consistente en el apoderamiento de algún bien material de su centro de trabajo, se le cambiara la sanción a ese trabajador de un cese de su nombramiento a una suspensión de labores de dos meses, cuando el monto de lo sustraído no sea mayor a un día de sueldo del trabajador, así como el pago de lo sustraído, restringiéndose esta normatividad a los empleados que tengan una antigüedad mínima de cinco años y no hayan cometido anteriormente una conducta parecida; es decir, que en caso de reincidencia el cese sería justificado.

La violencia se puede concebir como la fuerza ejercida sobre una persona para obligarla a hacer lo que no quiere, o en una agresión física aún cuando no constituya el delito de lesiones. Los amagos de los que habla esta causal deben ser graves, que no lleven la intención de asustar sino de dañar, convirtiéndose en amenazas para que puedan constituirse en una causal de cese.

“La injuria debe ser entendida como toda expresión verbal o acción ejecutada que busca ofender a una persona y los malos tratamientos son un comportamiento indebido que no toma en cuenta las elementales formas de respeto entre las personas”.⁷⁰

La redacción de esta causal incluye en su contenido la fracción II, III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero en el apartado “B”, es más fácil acreditarla que en el apartado A del artículo 123 Constitucional, toda vez que la causal de estudio en el apartado “B” no fue limitada por el legislador con el requisito de que cuando dañe a sus compañeros altere la disciplina, así tampoco que cuando se realice fuera del servicio que sea grave haciendo imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

⁷⁰ *Ibidem*, Pág. 73

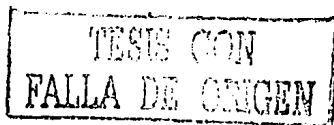
Pero asimismo, no contempla la excluyente de responsabilidad del trabajador consistente en que medie provocación o que obre en defensa propia, situación que deja en estado la indefensión al empleado; pero aún cuando demuestre la misma en juicio, no podrá ser eximido de su responsabilidad, por lo que será cesado en forma injusta, y en todo caso al acreditarla, provocaría que la persona que lo agredió también sea cesada, por lo que en la práctica la mejor defensa del trabajador será negar dicha conducta.

La justicia laboral no debe tener distinción sobre los trabajadores, por lo cual el legislador debe agregar en ésta la excluyente de responsabilidad de la legítima defensa a favor de los trabajadores al Servicio del Estado.

Además hacemos el recordatorio de que si el legislador llega a definir en la Ley Federal del Trabajo los conceptos de falta de probidad, violencia, amagos o injurias, ayudaría simultáneamente a los sujetos de la relación de trabajo del apartado B del artículo 123 Constitucional, a entender mejor los alcances de dichas figuras jurídicas y así el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de este inciso, tendría mejores oportunidades de sancionar correctamente dichas conductas.

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

Esta causal contempla para acreditarse que las faltas de asistencia del trabajador sean más de tres y se realicen en forma consecutiva sin justificación; cabe mencionar que también en esta Ley la justificación corre a cargo del trabajador, que la tuvo que realizar ante el Titular de la Dependencia hasta antes de la finalización del acta administrativa que se realizó, demostrando el permiso que se le otorgó o la justificación de su ausencia; cuando ésta es ocasionada por una enfermedad, el empleado debe presentar la incapacidad que le otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuando esté afiliado al mismo.



Su causal homóloga sería la establecida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sólo que la diferencia es que en esta las faltas no necesitan ser consecutivas, sólo basta que se den en el período de treinta días para poder despedir al trabajador.

No estamos de acuerdo con la redacción de este inciso, porque provoca una causa contraria a lo que buscaba el legislador; es decir, que la forma en la que fue hecha no evita el ausentismo, sino la incentiva, ya que un trabajador al Servicio del Estado que falta tres días, con asistir al siguiente rompe esta causal, pudiendo faltar otros tres, por lo que considero más acorde a nuestra realidad que las más de tres inasistencias fueran en un período de treinta días, aún cuando no sean consecutivas.

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

Los elementos que se deben acreditar son el daño que sufran los objetos relacionados con el trabajo y el dolo del trabajador para realizarlo, esta causal tiene analogía con la fracción V del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se busca la protección de los bienes del patrón, toda vez que contemplan como conducta de despido el ocasionar perjuicios materiales en forma intencional sobre los bienes muebles e inmuebles del patrón, así como de las maquinarias, herramientas y materia prima entre otros.

Al igual que con su causal homóloga de la Ley Federal del Trabajo, propongo que cuando un trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y el perjuicio no exceda de cinco días de sueldo del trabajador, no se le sancione con el cese de su nombramiento, sino con el pago del daño y una suspensión de dos meses buscando una mayor humanización en el Derecho Laboral.

- d) El cometer actos inmorales dentro del trabajo es una conducta que consideró el Legislador como justificable para despedir al empleado y coincide con lo buscado en la Ley Federal del Trabajo en su fracción VIII del artículo 47, consistente en observar las buenas costumbres en el centro de trabajo, siendo que es una de las obligaciones universales que tiene cualquier trabajador.

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo, esta causal se materializa en actos sexuales que realiza el trabajador en su centro de trabajo; esa conducta es una de las menos alegadas por los Titulares en las Dependencias para cesar a sus trabajadores, en la práctica rara vez se llega a ver, pero cuando se origina es probado a través de testigos que observaron el hecho inhumano del inculcado, los cuales tienen que declarar en el acta administrativa que se levante, teniendo que ratificar su dicho en el juicio laboral correspondiente.

Los trabajadores tienen como obligación universal observar buenas costumbres en su centro de trabajo para mantener el respeto con sus compañeros y el patrón, que en este caso sería el Titular de la Dependencia y ésta a su vez debe mantener el orden y disciplina en el trabajo para el bienestar de sus empleados.

- e) El trabajador que revela los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo puede ser válidamente cesado por el Titular de la Dependencia sin ninguna responsabilidad, toda vez que estaría incumpliendo con la obligación que contempla la fracción IV del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

Hay que recordar que un trabajador que incurre en esta conducta, si causara perjuicio a la Dependencia, estaría cometiendo el delito de revelación de secretos que se encuentra tipificado, como anteriormente lo habíamos señalado, en el artículo 210 del Código Penal para el Distrito Federal.

El Legislador sólo consideró como elemento para acreditarse que el trabajador revele los secretos de los que hubiese tenido conocimiento con motivo de su trabajo, en esta causal no se pide que se cause perjuicio como en la fracción IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que regula la misma conducta, por lo que en el apartado "B" es más fácil comprobar esta causal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- f) Un trabajador puede ser cesado justificadamente cuando compromete con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

Esta causal está relacionada con la obligación que se le imputa al trabajador en la fracción V del artículo 44 de la Ley Laboral Burocrática, que consiste en evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

La intencionalidad no es un elemento que rija a esta causal, ya que aún cuando el trabajador no tenga el objetivo de causar daño puede ser despedido válidamente por el solo hecho de realizar una conducta de hacer o no hacer que ponga en peligro su integridad física, la de sus compañeros y jefes o de las personas que se encuentren allí o en todo caso que arriesgue la seguridad de las instalaciones de su Dependencia, por lo que se concluye que esta causal se acredita con la posibilidad del perjuicio que se iba a producir con la negligencia del empleado; la vida y salud son bienes jurídicos que el Derecho Laboral protege celosamente y esta causal no es la excepción; por otra parte consideramos que si el error cometido por el trabajador fuera consecuencia por la falta de capacitación que le debió dar su jefe inmediato o por la falta de señalamientos para evitar accidentes, solamente se le debería sancionar con una suspensión hasta que acredite sus conocimientos sobre las medidas de seguridad e higiene necesarias para su cargo y si éste fuera reincidente, sí sería justificado su cese laboral.

- g) Este inciso considera que si el trabajador desobedece reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, podrá ser cesado sin responsabilidad del Titular de la Dependencia; a diferencia de la conducta que regula la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI del artículo 47, en esta reglamentación se utiliza el término de una desobediencia reiterada; es decir, que sea más de una vez la desobediencia, situación que complica la acreditación de esta causal.

Hay que recordar que los trabajadores al Servicio del Estado generalmente trabajan en una jornada en la cual se encuentran a disposición de las órdenes de sus jefes inmediatos, además claramente se debe expresar por escrito las funciones de cada empleado y deben coincidir con las establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo; por lo tanto, propongo que se reforme esta

causal a fin de que sea más clara y exprese que la desobediencia del trabajador debe versar sobre sus funciones y realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El Legislador tomó en cuenta que la desobediencia del trabajador debe ser sancionada a través de las disposiciones que determinen las Condiciones Generales de Trabajo de esa Dependencia, tales como las amonestaciones verbales y escritas y en el caso de que sean reiteradas y sin justificación, puede ser válidamente despedido, claro que también debería ser un requisito legal en esta causal, que se hubiesen agotado las medidas disciplinarias antes señaladas.

- h) Este inciso considera como causal de cese que el trabajador concurra habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Un elemento nuevo lo encontramos en el carácter de habitualidad que debe tener el trabajador al concurrir en estado de embriaguez o de drogadicción, el cual debe entenderse como la frecuencia con la que asiste el empleado a su centro de trabajo en ese estado, por lo que no es necesario que un médico declare el carácter de habitualidad del trabajador al realizar esta causal. Este criterio lo encontramos en la tesis llamada: **"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EBRIEDAD COMO CAUSAL DE CESE NO ES NECESARIA DECLARACIÓN MEDICA DE HABITUALIDAD, PARA QUE SURTA"**.

Visible en la Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 50, página 31, AD-4875/72, Rafael Barrón Paéz, 5 votos.

Es necesario recalcar que el legislador omitió establecer el beneficio a favor del trabajador de justificar esta causal con una prescripción y el previo aviso al jefe inmediato de esta situación, aunque al considerar que el estado de embriaguez o drogadicción debe ser habitual permitió al trabajador burocrático presentarse de vez en cuando en ese estado, circunstancia con la que no estoy de acuerdo, toda vez que una persona que tiene una disminución de sus facultades físicas y psicológicas por estar en estado de ebriedad o drogadicción que no le dio aviso a sus jefes inmediatos, puede originar un accidente que repercuta en su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

salud y la de sus compañeros y demás personas que se encuentren en ese centro de trabajo, por lo que ese término debe excluirse del texto de esta causal.

- i) Asimismo, el legislador consideró como causal de cese la falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

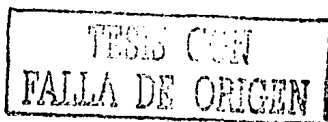
El objeto fue regular en esta causal aquellas otras causales que pudieran constituir un incumplimiento grave de obligaciones derivadas de las funciones del trabajador, tales como la falta de puntualidad y el exceso de faltas en el año, entre otras.

Para su acreditación el Titular debe presentar las Condiciones Generales de Trabajo, ya que de lo contrario el cese sería injustificado.

- j) Por último encontramos que la privación de la libertad que le ocurre al trabajador que sea resultado de una sentencia ejecutoriada es una causal justificada de cese.

Hago notar que el legislador no limitó esta causal con el requisito de que impida el cumplimiento de la relación de trabajo, como en el caso de la misma causal que se reguló en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, situación que consideramos injusta, en virtud de que el trabajador al Servicio del Estado que puede realizar su trabajo aún cuando fue sentenciado en un procedimiento penal, merece una oportunidad para reincorporarse a la sociedad, porque el objetivo que tiene el Estado en sus cárceles es reeducar a sus presos para que puedan integrarse nuevamente a la población, de lo que concluimos que debería agregarse como requisito de esta causal que la sentencia penal impida el cumplimiento de la relación laboral.

Hay que recordar que en el caso de esta fracción el Titular de la Dependencia podrá solicitar la autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para cesar los efectos del nombramiento del trabajador conforme a la parte final del artículo 46 de la Ley Laboral Burocrática, aunque en la práctica prefieren ser demandados y presentar la justificación de la causal en vía de excepciones; en el



caso de que si hubiese realizado este primer procedimiento, la Ley lo faculta para cambiar de área al trabajador que se le impute alguna de las causales de la fracción V del artículo de referencia, siempre y cuando sea dentro de la misma entidad federativa cuando sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el procedimiento laboral correspondiente, o bien podrá suspender los efectos del nombramiento a su voluntad si con dicha determinación está de acuerdo el Sindicato correspondiente, porque si no está conforme el Sindicato y se trate de las causales marcadas en los incisos a), c), e), y h), consideradas por ese mismo artículo como graves, el Titular podrá demandar en forma incidental la conclusión de los efectos del nombramiento sin perjuicio de continuar el procedimiento en la principal, que resolverá si es o no procedente la terminación definitiva de la relación laboral y los efectos del nombramiento del trabajador.

Asimismo, hacemos notar que con relación a la acreditación de las causales de cese establecidas en la fracción V del multicitado artículo de estudio, el Titular de la Dependencia tiene la obligación de levantar el acta del hecho que se le imputa al trabajador, citándolo para que participe en dicha diligencia: lo más aconsejable para él es que niegue todas las preguntas que le realice el representante legal de la dependencia, siendo que al confesar los hechos confiesa su culpabilidad, toda vez que como hemos visto estas causales no establecen excluyentes de responsabilidad para dicho trabajador. Dentro de los requisitos formales que debe cumplir el Titular, se encuentran que comparezcan el empleado, los testigos de cargo y descargo, el representante sindical y dos testigos de asistencia; y la entrega de una copia al trabajador y al sindicato, teniendo además que anexarse todas las documentales que acrediten dicha causal o causales imputables al trabajador, tal y como lo establece el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El incumplimiento del Titular de levantar el Acta Administrativa correspondiente y cumplir con las formalidades antes referidas, implicaría que por ese sólo hecho el cese fuese calificado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como injustificado, toda vez que es un requisito legal expreso que le exige la Ley y su incumplimiento dejaría en estado de indefensión al trabajador, por lo que tendría la

YESIS CON
FALLA DE OREGON

oportunidad de modificar los hechos al demandar o contestar la demanda laboral; de ahí que se diga en la Ley de estudio que el Acta Administrativa es el instrumento base de la acción del titular o de sus excepciones según sea el caso.

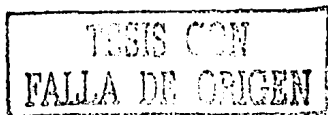
En la práctica, para que ésta tenga valor probatorio en juicio es necesario que el titular la perfeccione con la ratificación de contenido y firmas de los que participaron en dicho acto administrativo, tal y como lo reafirma la siguiente jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

"ACTA ADMINISTRATIVA, EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.

Las actas administrativas levantadas en la investigación por las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación de la contra parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanzará su pleno valor probatorio."

Visible en el informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1984, Cuarta Sala, página 6, Jurisprudencia No. 2

Es difícil concebir que en el Derecho Laboral existan diferentes protecciones jurídicas y que sea más difícil demostrarle una causal de despido a los trabajadores regulados en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional que a los tutelados en el apartado "B", esta situación va en contra del principio que envolvió el pensamiento de los constituyentes de 1917, consistente en proteger por igual a toda la clase trabajadora, pero no cambiará hasta que el Estado entienda que cuando actúa como patrón debe cumplir con todas las obligaciones que tiene un patrono particular y que cuando su investidura sea la autoridad debe caminar en un sendero de justicia e igualdad.



4.2 Análisis de las Causales del Despido.

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

Fracción I.

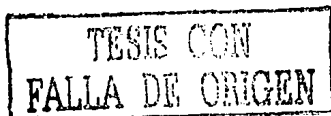
Esta causal consiste en el engaño que sufre el patrón del trabajador o en su caso del Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador las capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca, dejando de tener efectos después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

"Esta causal es considerada por los Profesores Néstor de Buen Lozano y Guillermo Cabanellas como un vicio en el consentimiento que provoca la nulidad del contrato de trabajo".⁷¹

Pero la figura jurídica de la nulidad de dicho contrato no está regulada por el derecho laboral, por lo que consideramos que se buscó incorporar en forma tácita, los contratos a prueba que habían sido prohibidos por nuestra Suprema Corte de Justicia, con la condicional de que se acredite el engaño que hace el trabajador o el sindicato que lo hubiese recomendado sobre los conocimientos o aptitudes que tenía, porque si éste no hubiese mentido en cuanto a sus facultades para desarrollar el trabajo, no podrían despedirlo por esta causal.

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

⁷¹ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, 'Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido', Editorial Trillas, México, 1985, Pág. 126.



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

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

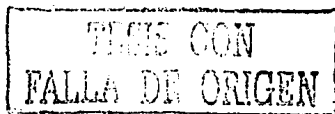
- a) Las cartas de recomendación que los trabajadores hubiesen presentado al solicitar el empleo, en donde se manifieste expresamente que posee las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión, y/o;
- b) Con la estipulación de la cláusula que contenga el contrato de trabajo en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado."⁷²

Por lo que respecta a que dicha causa deja de surtir efectos a los treinta días después de iniciado el trabajo el obrero, el Profesor Francisco Ramirez Fonseca considera que "ésta prescripción del derecho del patrón para despedirlo deberá correr hasta que tenga conocimiento de tal engaño y no al ocurrir en el desarrollo del trabajo en los treinta días de iniciado el mismo, toda vez que se contradice con lo establecido en el artículo 517 de la Ley de referencia en la que manifiesta que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga el conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible."⁷³

Por nuestra parte no estamos de acuerdo, toda vez que el bien jurídico que se protege es la eficacia del trabajo, por lo que si un obrero cumple con sus funciones en forma correcta, no engaña al patrón en cuanto a sus facultades para desempeñar ese

⁷² CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Causales del Despido", Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1989, Pág. 34.

⁷³ RAMIREZ FONSECA, Francisco, "El Despido", Décima Edición, Editorial Pac, México, 1987, Pág. 56



servicio de lo contrario, en el término de esos treinta días se hubiese notado su falta de aptitud para realizar el trabajo contratado.

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

Fracción II.

Establece como causal de despido, que el legislador, al haber utilizado el vocablo de faltas de probidad u honradez, pudo haber abarcado las otras conductas tipificadas en esta fracción pero trato de ser más específico, esta causal en la práctica es una de las más utilizadas por lo amplio del concepto de las faltas de probidad y honradez; asimismo, podemos observar que el legislador dejó plasmado uno de los principios que a mi parecer tiene que brillar en las causales de despido y es la legítima defensa del trabajador que lo excluye de su responsabilidad.

Probidad u honradez.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Tesis de Jurisprudencia Publicada en el Apéndice al semanario Judicial de la Federación 1917 – 1985 Pág. 204, 5ª parte.

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

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

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

FALLA DE ORIGEN

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

- a) El trabajador que desprestigia a sus superiores con actos o expresiones dentro de su trabajo en relación con terceros.
- b) El trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa.
- c) El trabajador que le hace la competencia a la empresa para la que trabaja.
- d) El trabajador que checa la tarjeta de control de asistencia de su compañero.
- e) El trabajador que se retira del trabajo antes de la hora fijada.
- f) El trabajador que se duerme en la jornada de trabajo.
- g) El trabajador que no rinde las cuentas de las operaciones que realizó.

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

Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.

Los actos de violencia implican, conforme la redacción del texto de la fracción de estudio, el daño físico que realiza el trabajador al patrón, a sus familiares o al personal administrativo directivo de la empresa y los amagos vienen a ser una amenaza que implica la intención de dañar; las injurias o malos tratamientos son ofensas graves que llevan consigo el objetivo de insultar a través de alguna expresión o acción.

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



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

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

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

El legislador buscó que existiera una armonía en el centro de trabajo entre el patrón y el trabajador y cuando este último la rompe en base a su conducta antisocial y agresiva, es imposible la continuación de la relación laboral, por lo que se autoriza el despido cuando el trabajador incurre en alguna de las conductas tipificadas en esta fracción II, sin justificación alguna.

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

Fracción III.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

- 1.- La falta de honradez o probidad, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos realizados por un trabajador en contra de un compañero de trabajo;
- 2.- Que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar donde desempeñan el servicio".⁷⁴

Si el legislador tomó en cuenta las conductas de la fracción anterior, aplicadas sobre un compañero, sería justo y equitativo que se hubiese regulado también las excluyentes de responsabilidad consistentes en la legítima defensa o que medie provocación, ya que el verdadero sentido de esta causal es el de despedir al sujeto que provocó el incidente que no sólo afectó física o moralmente a su compañero, sino que además irrumpió el ritmo de trabajo de su empresa, porque en la práctica, en ocasiones es utilizada esta causal para que el patrón, a través de alguno de sus trabajadores de mayor confianza provoquen una riña con algún trabajador específico quien ya no sea de su agrado para despedirlo, basándose en la siguiente jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llamada:

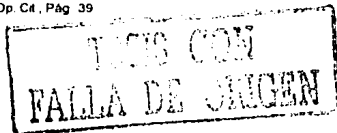
" RIÑA, LA PARTICIPACIÓN EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El solo hecho de una riña entre trabajadores en horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo, prevista por la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo."

Visible en la Jurisprudencia 214, 7ª Época, pág. 203, Volumen 4ª Sala, 5ª Parte, Apéndice 1917-1975.

Además, cuando estamos a favor de la máxima protección de los trabajadores, pensamos que el requisito de que se altere la disciplina del lugar para que proceda esta

⁷⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., Pág. 39



causal deberá ser suprimido porque limita la acción de la justicia laboral, ya que coincidimos con la mayoría de los doctrinados que opinan que un acto de falta de probidad, de violencia, amagos, injurias, que se realiza de un trabajador a otro rompe el orden y la disciplina con su sola realización, pero deberá agregarse en dicha fracción como hablamos dicho anteriormente, la legítima defensa del trabajador ante una provocación o ataque a su persona:

Fracción IV.

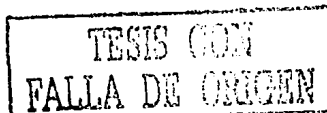
Esta causal se realiza cuando comete el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias malos tratamientos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

- a) La falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos graves.
- b) Que se realicen fuera del centro de trabajo.
- c) Que se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Esta prueba es llamada por el Profesor Cavazos como la prueba diabólica por la dificultad que tiene el patrón para acreditarla, ya que quedará a criterio de la Junta, si en verdad existe la imposibilidad para continuar la relación laboral, teniendo en sus manos esta autoridad una gran responsabilidad para hacer justicia ya que tal y como dice el Profesor Euquerio Guerrero "las ofensas al honor o la dignidad en ocasiones son tan serias que dejan en el espíritu del ofendido el resentimiento que no le permite laborar junto a quien lo ofendió y más grave es para la convivencia en el centro de trabajo cuando se realiza al patrón o a su persona, provocando revanchas que no sólo pueden poner en peligro al trabajador sino a todo el personal."⁷⁵

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

⁷⁵ EUQUERIO GUERRERO, "Manual del Derecho del Trabajo", Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1989, Pág. 280.



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

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

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

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

Fracción V.

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



"Esta conducta se puede configurar con el sabotaje, que es el perjuicio que causa el obrero ejecutando un mal trabajo o provocando desperfectos en los talleres y maquinarias."⁷⁶

Uno de los elementos a probar más difíciles es la voluntad del trabajador para causar los daños a las instalaciones, maquinarias y materias primas. El profesor Baltasar Cavazos considera que en virtud de la conducta dolosa del trabajador se le podría exigir el pago de los daños y perjuicios que hubiese causado e inclusive ejercitar en su contra las acciones penales correspondientes, pero en realidad, en virtud de la insolvencia de los trabajadores, sólo procede el despido justificado.⁷⁷

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

El estrés de los trabajadores ocasionado por el exceso de trabajo y la poca remuneración, es el causante generalmente de que los obreros en un impulso de agresividad y descontrol, intenten descargar su ira en contra de algún objeto del trabajo, situación que no los excluye de su responsabilidad, pero cuando el perjuicio no sea económicamente tan grave sería injusto que la sanción fuese otra, como el pago del perjuicio según el avalúo de un perito designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, limitándose esta regulación a los empleados que tengan más de cinco años de antigüedad, toda vez que a nuestro parecer un trabajador con esa antigüedad ya ha dejado un gran beneficio a su empresa por los años que ha laborado, asimismo el monto del daño no debería exceder de cinco días de salario del trabajador que incurrió en esa conducta y asimismo, se le debería suspender de sus labores por dos meses.

⁷⁶ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Op Cit. Pág. 138
⁷⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op Cit. Pág. 41



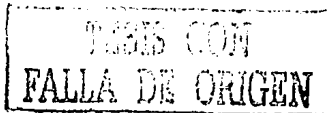
El deterioro que se origine por el uso de estos objetos o el daño causado por el caso fortuito, la fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción de los mismos constituyen una prueba plena para el trabajador para demostrar la inexistencia de su conducta dolosa.

Fracción VI.

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

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

En la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que al cometer el trabajador un daño grave a la empresa por un descuido, es el patrón el verdadero culpable por no darle una adecuada capacitación al obrero, debido a que es su obligación adiestrar correctamente a sus empleados tal y como lo establece el artículo 132 fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en verdad es difícil acreditar que la negligencia fue la única causa que originó el perjuicio. Por lo que propondríamos que se modificará esta causal a fin de exigir expresamente al patrón la acreditación del curso o capacitación respectiva que se le otorgó al trabajador, para conocer y desempeñar correctamente sus funciones, y de esta forma evitar injusticias en contra de los trabajadores y de los mismos patrones, porque un obrero que fue correctamente capacitado y por su negligencia causa un grave daño a su empresa debe ser válidamente despedido; pero es necesario que el legislador defina claramente en esta fracción cual será el criterio que se debe utilizar para medir la gravedad del daño.



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

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

"La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral que escapa a toda previsión y cuya causa es extraña al trabajador."⁷⁸

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

"El caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la precisión humana tiene su causa en el funcionamiento mismo del objeto."⁷⁹

Es ilógico pensar que un científico o técnico al crear una máquina o herramienta consiga una perfección de ésta a tal grado que nunca se descomponga y pueden enfrentarse al tiempo y a la carga de trabajo de la empresa, por lo

⁷⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. 'Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo', Tercera Edición, Editorial Pac, México 1992, Pág 81

⁷⁹ Ibidem, Pág 82

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que no podría culparse al trabajador de que una máquina o caldera explote o se descomponga por no poder enfrentar el ritmo de trabajo que lleva la empresa.

Fracción VII.

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

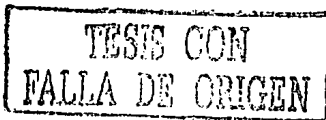
Esta causal se acredita demostrando:

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

El profesor Euquerio Guerrero hace ver la relación existente entre esta causal y la señalada en la fracción XII, que menciona que el trabajador que se niegue a adoptar las medidas preventivas y de seguridad o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades podrá ser despedido justificadamente.⁸⁰

Por supuesto que tienen relación estas fracciones ya que ésta puede ser la consecuencia de aquélla, por que se considera inexcusable la negligencia del trabajador al poner en peligro la vida de él y sus compañeros, así como la conservación de las instalaciones de la empresa si no cumple con las medidas de precaución que la propia empresa señala, a través de una capacitación personal y general que se realiza con cursos y anuncios que se encuentran en las instalaciones, por lo que un obrero que fuma en alguna instalación restringida por tal conducta

⁸⁰ EUQUERIO GUERRERO, Op Cit., Pág 282



Puede ser válidamente despedido, además de que constituye una obligación del trabajador regulada en la fracción I del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo. Pero considero que al igual que en la fracción anterior es necesario que se establezca como requisito previo, que el patrón acredite haberle dado la capacitación adecuada a ese trabajador, para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, así como para desempeñar sus labores correctamente, regulando asimismo que la falta de responsabilidad del trabajador para estudiar la información que el patrón le entregue, así como la falta de interés de asistir a dichos cursos sería un indicativo de que la causal de estudio procedería válidamente.

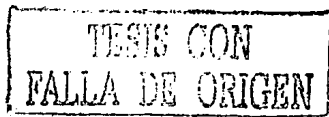
En esta causal el legislador tuvo como objeto proteger un bien jurídico que si es lesionado no tiene reparación y es la vida y salud del trabajador y de la comunidad obrera que trabaja en esa empresa, por eso se buscó educarlos y disciplinarlos para su propio beneficio. En segundo término se amparan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

Fracción VIII.

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

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

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



"El profesor Baltasar Cavazos agrega que la moral es inmutable y lo que cambia son los hombres y los tiempos pero un criterio moral lo será para todos en cualquier tiempo y espacio."⁸¹

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

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

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

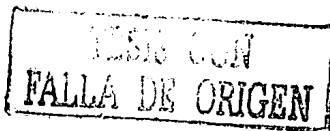
Fracción IX.

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

Para la acreditación de esta causal es necesario probar lo siguiente:

1. Que el trabajador reveló secretos de fabricación o dió a conocer asuntos de carácter reservado.

⁸¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., Pág. 43.



2. Y los perjuicios que sufrió la empresa con esas revelaciones, por lo que si no se prueba este segundo elemento no se justificará esta causal. El profesor Cavazos nos aconseja "alegar una falta de probidad fundamentada en la fracción II del artículo de referencia, porque sólo se tendría que demostrar que el trabajador reveló secretos de fabricación o asimismo invocar las dos causales para fundamentarse".⁸²

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

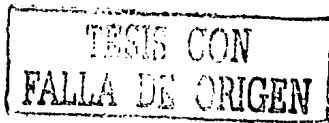
Cuando un trabajador incurre en esta conducta puede ser denunciado en materia penal por el delito de revelación de secretos, que está tipificado en el artículo 210 del Código Penal para el Distrito Federal, que dice así:

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

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

Como hemos observado, la redacción de esta fracción utiliza el término de perjuicio, que el artículo antes referido también utiliza, por lo que consideramos que para una redacción correcta de esta causal de despido, debe quitarse esta limitante, porque con

⁸² Ibidem, Págs 44 y 45.



la realización de esa conducta el trabajador demuestra su falta de rectitud y fidelidad a la empresa al no poder guardar la información que se le encarga.

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

Aparentemente la divulgación de un secreto de fabricación no es tan grave, pero hay que recordar que dicho secreto es en ocasiones el motivo por el cual la empresa ha subsistido y crecido en el mercado, por lo que el perjuicio se materializa en la cantidad de dinero que va a dejar de percibir por la pérdida de la exclusividad en la creación de un producto o la realización de un servicio, disminuyendo su crecimiento y aumentando sus posibilidades de separaciones, asimismo "en toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos a los patrones como estudios económicos, fiscales laborales o telefónicos e informaciones que el patrón necesita conservar en reserva".⁸³

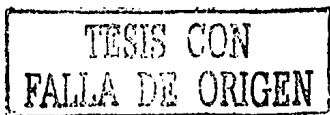
Fracción X.

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

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

1. Demostrar que el trabajador tuvo más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días; en este punto podría entrar la polémica sobre la interpretación que

⁸³ EUQUERIO GUERRERO, Op. Cit., Pág. 282.



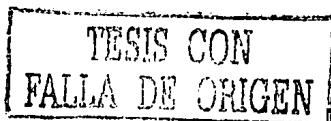
se le debe dar, si el legislador se refería a un mínimo de cuatro inasistencias o tres faltas y media, para justificar el despido tal y como lo establecen los profesores Baltasar Cavazos y Francisco Ramírez Fonseca, en el caso de las jornadas que impliquen dos turnos; a nuestra consideración sería más justo que el juzgador utilice el criterio de cuatro faltas, toda vez que sería más acorde con el principio de protección al trabajador que contiene la Ley Federal del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia resolvió que más de tres faltas, son cuatro, pero también tomo en cuenta de que pueden computarse con medias faltas que ocurren cuando la jornada de trabajo está dividida en dos partes y el obrero falta a una de ellas, resolución que a mi parecer es la más correcta, ya que no sólo resolvió este problema de interpretación, sino que con tal criterio buscó disciplinar a los trabajadores para no fomentar el ausentismo que dañaría la producción de la empresa.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fracción XI.

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

Los elementos que tendrá que acreditar son:

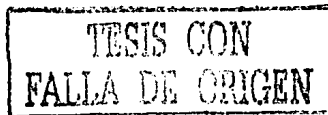
1. La desobediencia del trabajador de una orden del patrón o sus representantes.
2. Que la misma sea sin causa justificada y se trate del trabajo contratado realizándose dentro de la jornada laboral.⁸⁴

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

Un patrón al elaborar el contrato individual de trabajo, de su empleado, debe estipular claramente en qué consiste el trabajo a realizar, así como la jornada laboral; de igual forma el Reglamento Interior de la empresa debe contener las funciones de cada puesto, a fin de evitar problemas de interpretación en cuanto a las actividades que debe realizar cada obrero.

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

⁸⁴ DE LA CUEVA, Marlo, Op. Cit. Pág. 248



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

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

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

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

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

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



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

Fracción XII.

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

El elemento que tiene que acreditar el patrón es:

“La desobediencia del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.”

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

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

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

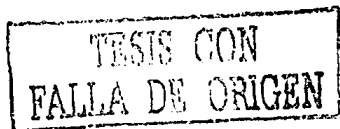
Un trabajador al incurrir en esta causal está provocando condiciones inseguras que ponen en riesgo a la comunidad obrera y su integridad, en el caso de que su imprudencia provoque un accidente o enfermedad de trabajo a algún compañero o tercera persona, el patrón tendrá la responsabilidad de cubrirle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

Fracción XIII.

Esta fracción establece como causal de despido que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, pero antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de su patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; como podemos observar el patrón debe acreditar el estado de embriaguez o la influencia de algún narcótico en el trabajador al asistir a sus labores; en el caso de la embriaguez se podría probar con la prueba testimonial y no será indispensable la pericial, toda vez que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos, dicho criterio se encuentra en la jurisprudencia llamada: **EBRIEDAD PRUEBA DEL ESTADO DE**, publicada con el número 94 en el apéndice 1917.1985, 5ª parte, página 84.

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

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



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

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

"EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción consideraba incluidas en las causas de rescisión del contrato, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por lo tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad y con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motiva así la causal de rescisión de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causal análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere."

Visible en el volumen 127-132, 4ª Sala, Séptima Época, Quinta Parte.
Pág. 27.



Fracción XIV.

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

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

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

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

La prisión preventiva es causal de suspensión de las relaciones laborales seguida de sentencia absolutoria, es decir que se suspenden las obligaciones de prestar un servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tal y como lo establece el artículo 42 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo, pero si declaran culpable al obrero y no puede cumplir con sus obligaciones de la relación laboral, el patrón válidamente lo podrá despedir.

"El profesor Euquerio Guerrero no esta de acuerdo con el criterio del legislador, que impone como un requisito para que opere esta causal, que dicha sentencia ejecutoriada impida el cumplimiento de la relación laboral, toda vez que él considera que un trabajador que durante la substanciación del proceso, cumplió algún período de

TRABAJO
FALLA DE OBRERO

prisión igual o superior al que le impuso la sentencia, ya no tiene inconvenientes para volver a su trabajo, a pesar de que se le haya declarado culpable, circunstancia que considera absurda pues la declaratoria de la autoridad penal demuestra la conducta antisocial del sujeto y no se explica porqué la Ley lo protege, solamente porque ya estuvo en prisión con anterioridad y no tiene que volver a ingresar a la cárcel, aclarando que este criterio excluye a los delitos culposos.⁸⁵

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

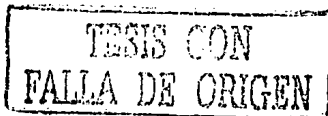
Fracción XV.

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

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

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

⁸⁵ EUQUERIO GUERRERO, Op. Cit., Pág. 289



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

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

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

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

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



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

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

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

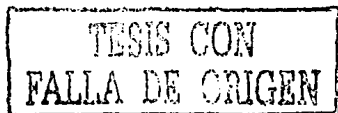
"RENUNCIA NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENER LA CARGA DE LA PRUEBA.- Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, le corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte."

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

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

Perdida de confianza

Esta causal está regulada en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo y sólo es aplicable a los trabajadores de confianza; es decir, aquéllos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter



general y hagan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

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

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

Otras causales

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En esas relaciones laborales especiales se originan obligaciones derivadas del trabajo que desempeñan esos trabajadores; en virtud de eso se generan nuevas causales de despido que se justifican en el incumplimiento en que incurren esos trabajadores de sus obligaciones principales.

Finalmente cabe señalar que en este último punto no profundizamos demasiado, ya que no es el tema base de este trabajo de tesis, pero hacemos mención de que puede ser otro tema de gran relevancia, digno de ser ampliamente profundizado en otro estudio en particular.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

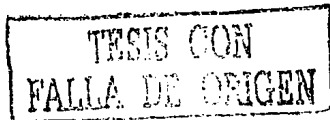
APENDICE "A"

APLICACIÓN CORRECTA DEL ARTÍCULO 46 FRACCIÓN V DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado fue expedida desde 1963 como ya se dijo anteriormente, y el órgano encargado de aplicarla es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; quien la ha aplicado de manera rigurosa; sin embargo, muchos de sus laudos dictados han sido combatidos ante las autoridades de Amparo dando como resultado diversos criterios que han ayudado en gran manera a conformar dicha legislación laboral.

Asimismo, se ha mencionado que el Derecho Burocrático establece de manera específica que la relación jurídica será siempre entre los titulares de las Dependencias Gubernamentales y los trabajadores de base a su servicio, como lo consigna el Artículo 2º de la Ley de la materia. Sin embargo, no nos cansaremos de repetir que injustificadamente quedaron fuera los trabajadores de confianza, a quienes sólo se les concede algunos beneficios en cuanto a las medidas de protección al salario y de seguridad social de acuerdo a lo dispuesto en Fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, a pesar de que son sujetos de una relación de trabajo como lo son los trabajadores de base.

En la actualidad estamos en una época de cambios; con esta idea, tenemos la esperanza de que en un futuro se expida una nueva ley, que proteja a los trabajadores de confianza al servicio del Estado para que gocen de los derechos elementales de cualquier trabajador y que no sea en vano la lucha que se ha sostenido por muchos años en busca de una igualdad jurídica de todos los trabajadores mexicanos.



Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reivindicado el texto del Artículo 46 Fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que por muchos años se mantuvo en estado de transgresión.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 46 señala como ya se mencionó en los capítulos antecedentes, lo siguiente: "...Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa." En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias Gubernamentales por las siguientes causas: "Fracción V.-... Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..."

La anterior disposición fue consignada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión desde 1938 y como se ha precisado en muchas ocasiones, fue permanentemente violada, y además, como ya mencionamos en capítulos anteriores, desafortunadamente una jurisprudencia emitida en 1951 por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, confundió el espíritu y texto de la Ley, pues dio origen a que simplemente se despidiera a trabajadores pretextando alguna de las causales contenidas en los incisos que contempla la Fracción V del precepto legal en comento.

La tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a que nos referimos en términos generales sostiene: "...Cuando el titular demandado expone por vía de excepción las causales que motivaron el Cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese. Porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal..."

El espíritu y la propia letra de la Ley se violentan en unos cuantos renglones y los titulares de las Dependencias Gubernamentales aconsejados por buenos o malos abogados opinaban ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por vía de excepción las causales que habían motivado la rescisión y el Tribunal, si es que procedía, le daba la razón a las Dependencias Gubernamentales con grave quebranto del derecho de los trabajadores.

Se aprovechó como ya dijimos, un criterio obsoleto y aunque el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los términos transcritos jamás fue reformado o derogado, ya que la Ley fue promulgada hasta 1963, en la que se reafirma el artículo 44 del estatuto promulgado por el Presidente Lázaro Cárdenas, creemos que desde su inicio, debió de haberse combatido la validez de la jurisprudencia señalada, sin que al respecto se haya hecho nada y así por años y años el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estuvo emitiendo laudos, que aun ajustados a derecho se evidenciaban como una incuestionable injusticia.

Afortunadamente, esa incertidumbre jurídica, se ha venido a resolver a finales de 1997 con una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de una contradicción de tesis que se presentó entre los Colegiados Sexto y Cuarto en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

La jurisprudencia en cuestión es la número 46/97, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitida el 5 de septiembre de 1997, cuyo rubro es el siguiente:

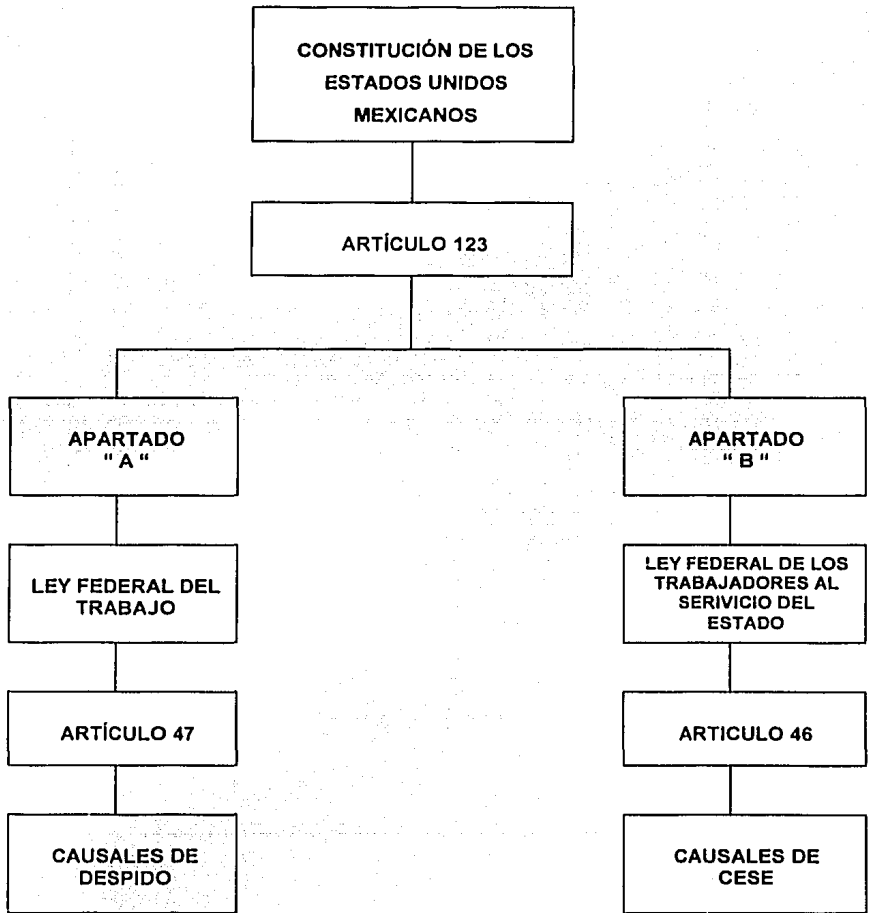
"...**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**, el titular de la Dependencia del Ejecutivo no tiene facultades para cesarlos unilateralmente por las causales que establece la Fracción V del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que debe demandar el Cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..."

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De lo anterior se infiere que el Titular de la Dependencia Gubernamental del Ejecutivo no tiene facultades para Cesar unilateralmente a los servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la Fracción V del multicitado artículo 46 de la Ley en comento, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en el laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos, el titular dicta el Cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Por lo tanto, es así como un nuevo criterio jurisprudencial nacido de una controversia vuelve a revivir el mandato de nuestra Ley, a partir de ahora los titulares de las Dependencias Gubernamentales deberán tener mucho cuidado de ajustarse a lo que dictan las leyes y no Cesar a un trabajador de base sin haber solicitado previamente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la autorización correspondiente que se dará en el laudo que el mismo Tribunal emita en ejercicio de sus funciones.

APENDICE "B"
JERARQUIA DEL DERECHO LABORAL



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Finalmente, después de haber investigado, analizado y estudiado la problemática que se presenta en el Cese y Despido laboral en las respectivas legislaciones, llegamos a las conclusiones y propuestas siguientes:

1. Los trabajadores al Servicio del Estado en un principio se regían por las Leyes del Servicio Civil, en la cual no tenían beneficios, pero sí eran objeto de grandes injusticias.
2. Antes de ser promulgada la Constitución de 1917 los trabajadores mexicanos en general, no tenían ninguna ley donde se plasmaran sus derechos y sus obligaciones.
3. El Derecho burocrático toma pleno reconocimiento hasta la publicación de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1963.
4. Se hace patente en nuestra historia hasta nuestros días, principalmente en el sector laboral, el manifiesto ideal de considerar al trabajo como un instrumento sustituible, que tiene un período de uso y aprovechamiento; contradictoriamente con el pensamiento de la clase trabajadora que intenta ser tratada con dignidad y justicia.
5. Los trabajadores de confianza tienen gran contacto con el patrón y por ello muchas veces son considerados representantes de éste; sin embargo, podemos comprobar que los trabajadores de confianza regidos por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional quedan en total estado de indefensión, no siendo así para los trabajadores de confianza regidos por el Apartado "A" del mismo precepto legal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6. En el Artículo 46 de la ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se deja en total estado de indefensión a los trabajadores de confianza; asimismo, una parcial desprotección para los trabajadores de base.
7. De la conclusión número seis se desprende que no existen medidas efectivas de apremio que ayuden al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir con prontitud los laudos que en él se dictan.
8. Los trabajadores de base en el Derecho Burocrático son inamovibles en su empleo; sin embargo, pueden ser removidos del mismo, mediante la instauración de un procedimiento de Cese, siempre y cuando hayan incurrido en una o varias causales a que se refiere la fracción V del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por tanto al comprobarse el Cese Justificado se dará la terminación de los efectos del nombramiento.
9. La problemática que existe en la competencia para conocer los litigios de los organismos descentralizados de los Apartados del Artículo 123 Constitucional, es muy palpable y causante de grandes problemas en la impartición de justicia.
10. Para que se pueda acreditar el Cese de un trabajador al Servicio del Estado, el titular de una Dependencia Gubernamental no puede hacerlo de forma unilateral, sino mediante la instauración de un procedimiento de Cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siguiendo lo dispuesto por los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
11. Para justificar el Despido de un trabajador, no únicamente es acreditar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se dio aviso al trabajador por escrito de la causal o causales en que incurrió por lo que se dio dicho despido, sino que se deberá seguir el procedimiento respectivo, para determinar si fue o no justificado tal despido.
12. En el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se puede palpar que la regulación jurídica de las causales de despido ya no tiene una aplicación real, toda vez que exigen requisitos que hacen difícil su comprobación, solapando

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a los malos trabajadores y desprotegiendo a la mayoría de la clase proletaria. Así también, los patrones encuentran una nueva salida a través de la negación de la relación laboral y la elaboración de renuncias para dar por extinguidas las relaciones laborales con sus empleados a su libre arbitrio.

13. Por otra parte, en el mismo precepto legal antes mencionado, encontramos un problema en la falta de aplicación de la reinstalación, por la inexistencia de medidas de apremio que vigilen el cabal cumplimiento de un laudo después de que el actuario de fe de que se realizó dicha reinstalación.
14. Es necesario realizar las reformas pertinentes al Artículo 46 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para actualizarlos y hacerlos más efectivos, para así, ponerlos a la altura de la difícil situación en que se encuentra actualmente nuestro país, y proporcionar un mejor beneficio a los trabajadores mexicanos.
15. Los titulares de las Dependencias Gubernamentales no tienen facultad para cesar unilateralmente a los servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la Fracción V del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en el laudo si se demostró o no la causal rescisoria, de tal manera que si no se procede de esta forma el Cese será injustificado.
16. El artículo 46 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos refiere las causales del Cese, del cual se desprenden las siguientes problemáticas:

Problemática No. 1. La desprotección total de los trabajadores de confianza, quienes no tienen estabilidad en el empleo; asimismo, una desprotección parcial de los trabajadores de base, ni tampoco tienen la normatividad que contemple la antigüedad del trabajador y la cuantía del daño material que provoque este, para cambiar la sanción de un Cese por una suspensión temporal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Propuesta. Una modificación de cada una de las causales del Cese; asimismo, incluir la legítima defensa en forma genérica en las causales que regulan una riña del trabajador con sus patrones, jefes inmediatos y compañeros, dentro y fuera del centro de trabajo; así como la reglamentación del cambio de sanción cuando exista una cuantía menor del daño material que provocara el empleado, basada también en la antigüedad del mismo, así también podría aplicarse en forma supletoria el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones que más adelante proponemos en estas conclusiones.

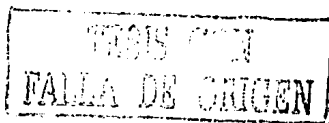
Problemática No. 2. No existen medidas de apremio suficientes y efectivas que ayuden al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para hacer cumplir con prontitud los laudos que dicta.

Propuesta. Creando nuevas medidas de apremio para hacer cumplir los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo es una multa basada en salarios mínimos por cada día de incumplimiento y las quejas realizadas en la Contraloría General de la República en contra del funcionario que resulte responsable por obstaculizar el cumplimiento del laudo.

- 17.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causales de Despido del cual se desprende las siguientes problemáticas:

Problemática No. 1. La actual regulación jurídica sobre el despido, ya no tiene una aplicación real, toda vez que exige requisitos que hacen difícil su comprobación solapando a los malos trabajadores y desprotegiendo a la mayoría de la clase Trabajadora, toda vez que los patrones encontraron una nueva salida a través de la negación de la relación laboral. Por otro lado, la elaboración de renuncias en forma unilateral, para dar por extinguidas las relaciones laborales con sus obreros a su libre arbitrio.

Propuesta. La creación de nuevas causales de Despido que eliminen los elementos probatorios innecesarios, regulando como excluyente de responsabilidad la legítima defensa; considerando el daño material y la antigüedad del trabajador como elementos que pueden cambiar una sanción



de Despido a una suspensión laboral, claro está que en los casos aplicables, determinándose que en una reincidencia el despido sería justificado.

Problemática No. 2. Falta de aplicación de la reinstalación, por la falta de medidas de apremio que vigilen el cabal cumplimiento de un laudo después de que el actuario de fe de que se realizó dicha reinstalación.

Propuesta. Creando una normatividad en la Ley Federal del Trabajo que regule la obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de vigilar el cumplimiento de los laudos condenatorios de reinstalación aún después de que el actuario correspondiente de fe de dicha reinstalación, multándose al patrón que sin causa justificada no cumpla con la misma. Asimismo, aumentar la indemnización Constitucional, siendo que por lo regular el trabajador opta por esta.

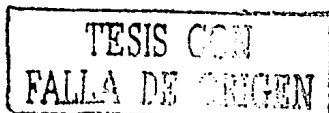
18. **Propuesta de Reforma al Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:**

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias por las siguientes causas:

Fracción I. Por renuncia, la cual se tendrá que ratificar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fracción II. Por abandono de empleo o por abandono total de las obligaciones que tiene a su cargo.

Fracción III. Por 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 que ahí se encuentran, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la Dependencia respectiva; entendiéndose que si el monto de lo dañado en los bienes, no excede de treinta días de salario del trabajador que incurra en esta conducta y tenga más de cinco años de antigüedad deberá ser suspendido de sus labores dos meses, teniendo la obligación de pagar el daño material, justificándose el Cese con la reincidencia.



Fracción IV. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación: (queda igual, actual Fracción II)

Fracción V. Por muerte del trabajador; (queda igual, actual Fracción III)

Fracción VI. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; (queda igual, Fracción IV)

Fracción VII. Por causales de despido que impliquen el incumplimiento grave de una de las obligaciones del trabajador previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. (la propuesta que damos de dicho Artículo).

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

El Titular de la Dependencia podrá en vía incidental solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la suspensión temporal de los efectos del nombramiento del trabajador cuando éste cometa una causal de despido.

19. **Propuesta de reforma al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:**

Artículo 47. Son causas de despido, sin responsabilidad para el patrón:

Fracción I. Engaño del trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de despido dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; (queda igual, actual Fracción I)

Fracción II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; debiéndose entender por faltas de probidad u honradez, el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se le hayan encomendado;

Fracción III. Por violencia, debiéndose entender el cometer alguna agresión física; los amagos como una amenaza que implique la intención de dañar, y las injurias o malos tratamientos como ofensas graves que lleven consigo el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

objetivo de insultar a través de alguna expresión o acción; si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Fracción IV. En el caso del apoderamiento ilegal de un bien u objeto, por parte del trabajador cuando tenga una antigüedad mínima de cinco años y el monto de lo sustraído no exceda de treinta días de salario mínimo vigente, el patrón suspenderá al trabajador durante dos meses teniendo que pagar éste la cuantía de lo sustraído, justificándose el despido con la reincidencia;

Fracción V. Cometer el Trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción II y III, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia:

Fracción VI. Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II y III, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

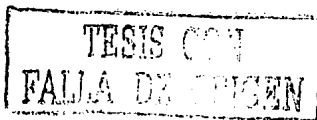
Fracción VII. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; cuando el monto de lo dañado no exceda de treinta días de salario del trabajador que incurra en esta conducta y tenga más de cinco años de antigüedad debe ser suspendido de sus labores dos meses, teniendo la obligación de pagar el daño material, justificándose el despido con la reincidencia;

Fracción VIII. Ocasionar el trabajador los perjuicios que se establecen en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio, cuando el perjuicio no exceda de treinta días de salario del trabajador podrá excluirse de la responsabilidad pagando el daño, justificándose el despido con la reincidencia.;

Fracción IX. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, siendo obligación del patrón acreditar en juicio que le dio la capacitación adecuada al trabajador.

Fracción X. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; entendiéndose como actos inmorales aquellas conductas que van en contra de las normas éticas y las buenas costumbres.

Fracción XI. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado;



Fracción XII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; **(queda igual, actual Fracción X)**

Fracción XIII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes de forma reiterada, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. Teniendo la obligación el patrón de amonestar por escrito al trabajador infractor explicándole los motivos de su desobediencia, entendiéndose por desobediencia reiterada aquélla que sea más de una vez.

Fracción XIV. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; **(queda igual, actual Fracción XII)**

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

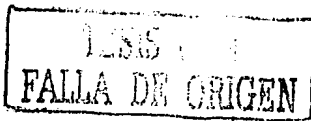
Fracción XVI. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; **(queda igual, actual Fracción XIV)**

Fracción XVII. Cuando el trabajador faltare en forma injustificada a sus labores más de quince veces en el año:

Fracción XVIII. El abandono de empleo del trabajador que implique una desatención total de sus labores; y

Fracción XIX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. **(queda igual, actual Fracción XV)**

Nota: Los últimos tres párrafos no mencionados quedarían como se encuentra dicho Artículo actualmente.



GLOSARIO

Arbitraje:

La acción de y facultad de arbitrar, y el juicio arbitral.

Arbitrar:

Juzgar, fallar, determinar como árbitro o arbitrador, o proceder el juez según su leal saber y entender.

Causal:

Es una situación o circunstancia que provoca un resultado desfavorable o favorable, es decir, a causa de.

Cese:

Es considerado como el documento que se expide para declarar la privación de un puesto o cargo público a un empleado, por resolución del gobierno u otras autoridades para que no le sea pagado en lo sucesivo su sueldo.

Conciliación:

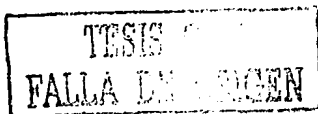
Es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

En nuestro Derecho, sólo se exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el artículo 123 de la Constitución.

No puede conocer el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas del juicio laboral propiamente dicho, sin antes agotar los procedimientos de conciliación.

Derecho Burocrático:

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en la sociedad.



Despido:

Es el acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Empleado:

Persona que desempeña un empleo público o privado, agente, dependiente, funcionario, encargado, burócrata, escriba, amanuense, escribiente, oficinista, etc.

Federal:

Gobierno Federal, federalista, partidario del federalismo.

Federación:

Agrupación de Estados para formar una unidad internacional definida, por encima de los Estados miembros, y a la cual corresponde la soberanía externa: Estados Unidos y México son federaciones.

Federativo (va):

Perteneciente a la federación: el sistema de gobierno de México es federativo.

Federalismo:

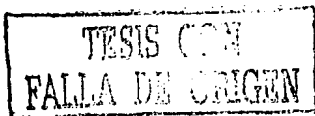
Sistema político por el cual varios Estados independientes prescinden de parte de su soberanía en beneficio de una autoridad superior.

Funcionario Público:

Es aquél trabajador del gobierno que tiene una jerarquía alta en la burocracia y que realiza funciones de mando.

Justicia:

Se refiere a lo que esta dirigido al problema de la igualdad en la vida social humana, ya que en alguna de sus acepciones, justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales; se afirma que tratar a hombres iguales en circunstancias iguales, es fundamental en la justicia; por la razón de equidad, diríamos que esto conlleva a que los hombres, en situaciones desiguales serán tratados desigualmente,



convirtiéndolos en esta apreciación en una de las bases de la justicia buscada por el derecho del trabajo.

Laboral:

Pertenciente al trabajo, es decir, se refiere al trabajo, trabajar.

Procedimiento:

Las acepciones de la palabra procedimiento son:

1. Sinónimo de juicio.
2. Designa una fase personal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca.
3. Sinónimo de apremio.
4. Despacho de la ejecución en el juicio mercantil.
5. Diligencias, actuaciones o medidas.
6. Tramitación o substanciación total o parcial.

Es el modo como va desarrollándose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él, y así sucesivamente.

Proceso:

Significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación.

El proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del Derecho que las ciencias naturales.

Proceso Jurídico:

El proceso jurídico es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se requiere realizar con ellos. Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos, es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata.

Tribunal:

Esta palabra tiene varias acepciones:

- a) Lugar donde se administra justicia, y



b) La institución pública integrada por los jueces, magistrados, funcionarios auxiliares y empleados, que como integrantes de un órgano del Estado, tienen la función de administrar justicia.

Tribunal Superior:

Se entiende como el conjunto de salas que conocen de los procesos civiles y penales en segunda instancia o resuelven determinadas cuestiones, impedimentos, recusaciones, quejas, etc.

Tribunal Pleno:

Tiene lugar cuando se reúnen todos los magistrados que integran aquélla.

Tribunal de Conocimiento:

Se entiende por tal el que conoce del juicio y pronuncia sentencia, pero no ejecuta sus resoluciones. Las Salas que forman el Tribunal Superior son tribunales de conocimiento, y los jueces civiles y de paz son al mismo tiempo de conocimiento y de ejecución, por regla general.

Tribunal Colegiado:

Es aquél que está formado de varios jueces o magistrados. Se ha discutido mucho sobre la mejor calidad de estos tribunales comparados con los que se integran por un solo Magistrado. Las dos instituciones tienen sus ventajas y sus inconvenientes, y a causa de ello no es posible decidir de una manera tajante cuál de los dos sistemas es mejor. En nuestra administración judicial, la primera instancia está encomendada a jueces únicos y la apelación a Tribunales Colegiados, excepto en la jurisdicción federal en donde existe el Magistrado Unitario de Circuito.

Trabajar:

Ocuparse en un ejercicio u obra; trabajar para ganarse la vida; ocuparse con empeño en conseguir una cosa.

Trabajador:

Que trabaja mucho, es decir, un hombre muy trabajador. Obrero, operario, asalariado, bracero, jornalero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajador de Base:

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Establece que todo trabajador que preste sus servicios por más de seis meses en forma ininterrumpida, deberá considerarse como de base.

Trabajador de Confianza:

Son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general.

Trabajador al Servicio del Estado:

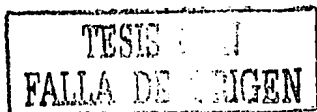
Es aquél individuo que presta sus servicios en alguna dependencia del Estado, es decir, es el individuo que trabaja en el gobierno de un determinado país.

Suprema Corte de Justicia:

Es el más elevado en la jerarquía de los órganos del Poder Judicial.

Servidor Público.

Es todo trabajador que presta sus servicios en el aparato estatal, es decir, es trabajador del gobierno, ya sea, federal, estatal o municipal.



BIBLIOGRAFIA

A. BASICA

- ACOSTA ROMERO, Miguel, "Teoría General del Derecho Administrativo". Cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1981.
- ACOSTA ROMERO, Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano". Editorial Porrúa, México, 1995.
- ACOSTA ROMERO, Miguel, "Introducción al Derecho Burocrático" Memorias del Segundo Congreso Nacional del Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 1987.
- ANCONA TELLAECHÉ, José Manuel, "Naturaleza Jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje". México, 1990.
- AUNOS PEREZ, Eduardo, "Estudios de Derecho Corporativo", Legislación Extranjera sobre Conciliación y Arbitraje, Editorial Remus, Madrid, 1930.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1991.
- BORRELL NAVARRO, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Tercera edición, Editorial Sista, México, 1993.
- CANTON MOLLER, Miguel, "Derecho del Trabajo Burocrático", México, 1991.
- CASTRO ROJAS, Marco Antonio, "Responsabilidad Administrativa y el Régimen Laboral de los Servicios Públicos", Secogen, México, 1994.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Causales de Despido", Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1986.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- DAVALOS, José; "Tópicos Laborales", Editorial Porrúa, México, 1995.

- DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho del Trabajo". Quinta edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Novena edición, Tomo V, Editorial Porrúa, México, 1984.

- DE LA TORRE VILLAR, Ernesto y NAVARRO DE ANDA, Ramiro, "Historia de México", Editorial McGraw-Hill, México, 1992.

- HERRAN SALVATTI Y QUINTANA ROLDAN, "Legislación Burocrática Federal", Editorial Porrúa, México, 1986.

- MACEDO JAIMES, Graciela, "Elementos de Historia del Derecho Mexicano", Editorial Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), México, 1988.

- MARGADANT, Guillermo F., "Panorama de la Historia Universal del Derecho", Editorial Porrúa, México 1991.

- MARGADANT, Guillermo F., "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano", Editorial Porrúa, México 1991.

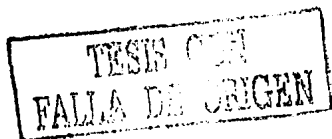
- MORA ROCHA, José Manuel, "Elementos Prácticos de Derecho Laboral Burocrático", Editorial Francisco Méndez Cervantes, México 1986.

- RAMIREZ FONSECA, Francisco, "Ley Federal del Trabajo Comentada", Editorial Pac, Novena edición, México, 1994.

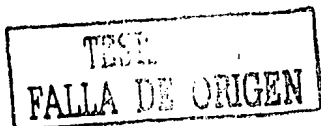
- RAMIREZ FONSECA, Francisco, "El Despido", Editorial Pac, Décima edición, México, 1994.

- RAMIREZ FONSECA, Francisco, "Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo", Editorial Pac, Tercera edición, México, 1992.

- TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México 1994.

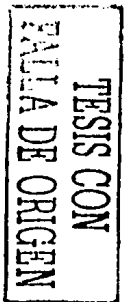


- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", 32a. edición, Editorial Porrúa, México 1994.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Ley Federal del Trabajo", 74a. edición, Editorial Porrúa, México 1994.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos", 74a. edición, Editorial Porrúa, México 1994.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Legislación del Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito", 32a. edición, Editorial Porrúa, México 1987.



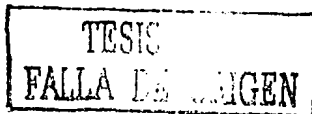
B. DOCUMENTAL.

- **ARCHIVO ESTADISTICO INTERNO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**, "Evaluación y Control", Dirección General de Administración, 1997.
- **CODIGO PENAL**, para el Distrito Federal, En materia común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, 51a. edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- **CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**, Revista de la OIT, 1981.
- **CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, 115a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION**, "Poder Ejecutivo", Secretaría de Gobernación, del 5 de diciembre de 1938.
- **LEY ORGANICA DE LOS TRIBUNALES**, Artículo 25 al 47.
- **SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS, PLENO Y SINDICATO**, "Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje", 1997.
- **SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS, PLENO SINDICATO**, "Reglamento interno del Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje", 1997.
- **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**, "Semanao Judicial de la Federación", 8a. Época, Tomo V, Segunda Parte, Pág. 509



C. COMPLEMENTARIA (LEGISLACION)

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, apartado "B" del Artículo 123.
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
3. Ley Laboral Bancaria.
4. Ley Federal del Trabajo.
5. Código Civil.
6. Código de Procedimientos Civiles.
7. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
8. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas.
9. Ley Orgánica de la Administración Pública.
10. Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
11. Ley Federal de Entidades Paraestatales.
12. Ley de Seguros y Fianzas.
13. Ley del INFONAVIT.
14. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
15. Código Fiscal de la Federación.
16. Código Penal.



- 17.Código Militar.
- 18.Ley para Preservar el Medio Ambiente.
- 19.Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 20.Ley de Amparo.
- 21.Ley Migratoria.
- 22.Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- 23.Ley para Prevenir y Sancionar la Tortura.
24. Ley de Armas y Explosivos.
- 25.Ley de Relaciones Exteriores (Servicio Exterior Mexicano).
- 26.Ley General de Salud.
- 27.Ley de Estímulos y Recompensas.
- 28.Ley de Educación Pública.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**