



UNIVERSIDAD DE XALAPA

Instituto Interdisciplinario de Investigaciones



Xalapa, Ver; 25 de enero de 2018

Asunto: El que se indica

A QUIEN CORRESPONDA P R E S E N T E

El suscrito, Rector de la Universidad de Xalapa, me dirijo a usted(es) para hacer constar lo siguiente:

Los libros que se publican bajo el sello editorial de la Universidad de Xalapa, a través de su Instituto Interdisciplinario de Investigaciones, cursan por una rigurosa etapa previa de revisión, a cargo de la comisión dictaminadora de esta casa de estudios, la cual se integra por subcomisiones especializadas en las diferentes áreas del conocimiento, emitiendo un dictamen que puede ser favorable para publicación, recomendación para posterior publicación y no favorable.

La obra presentada para su dictamen y eventual publicación, por parte de los Doctores Carlos Antonio Vázquez Azuara, Carlos García Méndez y Maestro Adrián Beltrán Hernández titulada "Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz Comentada", previa revisión y arbitraje de la comisión dictaminadora y al encontrarse que reunía los requisitos de fondo y forma exigidos para este tipo de publicaciones, decidió emitir el dictamen favorable para su publicación, por lo que dicha obra fue publicada bajo el sello editorial de la Universidad de Xalapa, a través de su Instituto Interdisciplinario de Investigaciones, en mayo de 2017, con número de registro ISBN 978-607-8156-47-4, pudiéndose encontrar su versión digital en la página www.ux.edu.mx.

Sin más por el momento, se extiende la presente constancia para los fines legales y académicos a los que haya lugar.

ATENTAMENTE

Dr. Carlos García Méndez
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE XALAPA



AUTORES

Beltrán Hernández Adrián
Díaz Martínez Guillermo Benjamin
García Méndez Carlos
Hernández Piñeyro Felipe De Jesús
Hernández Piñeyro Grohmann Gertrud Verónica
Reyna Reyes Jorge Luis
Vásquez Gándara Carlos Antonio
Vásquez Azuara Carlos Antonio

DE LOS COORDINADORES



Carlos García Méndez, es Licenciado en Derecho, Maestro en Ciencias de la Educación, Doctor en Filosofía con especialidad en Ciencias de la Educación y Doctor en Derecho, es Académico de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Actualmente es Rector de la Universidad de Xalapa.

Carlos Antonio Vázquez Azuara, es Licenciado en Derecho y en Ciencias de la Comunicación, Maestro en Estudios Legales con Especialidad en Estudios Legales, Doctor en Derecho Público, miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT, Académico de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.



Adrián Beltrán Hernández, es Licenciado en Derecho y Maestro en Derecho Procesal del Trabajo, Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, fue Secretario de Audiencia en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en Veracruz y es Catedrático de educación superior en la Universidad de Xalapa.

Maquetación
Cristina Méndez
Irisma Hernández

Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz Comentada

Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz

COMENTADA



COORDINADORES

Carlos Antonio
Vázquez Azuara

Carlos
García Méndez

Adrián
Beltrán Hernández

PRÓLOGO

Jacinto García Flores



ISBN: 978-607-8156-47-4



Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz

Comentada

COORDINADORES

Carlos Antonio Vázquez Azuara
Carlos García Méndez
Adrián Beltrán Hernández

PRÓLOGO

Jacinto García Flores

Editorial Universidad de Xalapa, en coordinación con su
Instituto Interdisciplinario de Investigaciones

Xalapa, Veracruz, México 2017



DERECHOS RESERVADOS © 2017
POR CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA
CARLOS GARCÍA MÉNDEZ
ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

Primera Edición

El tiraje de ésta obra, se realizó bajo el sello editorial de la Universidad de Xalapa A.C., a través de su Instituto Interdisciplinario de Investigaciones, en mayo de 2017, constó de 1000 ejemplares, oficinas en Km. 2 Carretera Xalapa-Veracruz, C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.



Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio sin el consentimiento previo y escrito del autor.

Portada y diseño editorial:
Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara

Las imágenes que la integran fueron recuperadas de Internet y modificadas digitalmente, utilizándolas al amparo del artículo 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor en México, ya que se permite la reproducción fotografías e ilustraciones difundidos por cualquier medio, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho o el autor no aparece identificado en la misma.

CONTENIDO

In Memoriam	23
-------------------	----

Prólogo	25
---------------	----

LEY No. 364 ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO GENERALIDADES

Artículo 1°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	29

Artículo 2°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	35

Artículo 3°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	35

Artículo 4°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	37

Artículo 5°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	37

Artículo 6°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	40

Artículo 7°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	40

Artículo 8°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	49

Artículo 9°	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	49

Artículo 10	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	50

Artículo 11	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	51
Artículo 12	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	52
Artículo 13	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	53

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

CAPÍTULO I DEL INGRESO AL SERVICIO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 14	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	53
Artículo 15	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	55
Artículo 16	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	55
Artículo 17	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	56
Artículo 18	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	56
Artículo 19	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	57
Artículo 20	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	57
Artículo 21	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	62
Artículo 22	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	64
Artículo 23	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	65

Artículo 24	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	66

Artículo 25	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	67

Artículo 26	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	68

Artículo 27	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	68

Artículo 28	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	69

CAPÍTULO II

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Artículo 29	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	70

Artículo 30	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	72

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 31	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	74

Artículo 32	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	75

Artículo 33	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	77

Artículo 34	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	78

Artículo 35	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	79

CAPÍTULO IV DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 36

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 79

Artículo 37

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 80

Artículo 38

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 86

Artículo 39

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 87

Artículo 40

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 87

Artículo 41

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 88

Artículo 42

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 89

Artículo 43

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 91

Artículo 44

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 93

Artículo 45

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 95

CAPÍTULO V DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 45 Bis

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 95

Artículo 45 Ter

Mtro. Adrián Beltrán Hernández 97

Artículo 45 Quater	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	98
Artículo 45 Quinquies	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	99
Artículo 45 Sexies	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	100
Artículo 45 Septies	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	101
Artículo 45 Octies	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	101
Artículo 45 Nonies	
<i>Mtro. Adrián Beltrán Hernández</i>	102

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS LEGALES

Artículo 46	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	103
Artículo 47	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	107
Artículo 48	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	108
Artículo 49	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	109
Artículo 50	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	112
Artículo 51	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	114
Artículo 52	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	116

Artículo 53	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	117
Artículo 54	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	118
Artículo 55	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	119

CAPÍTULO II DE LOS SALARIOS

Artículo 56	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	120
Artículo 57	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	121
Artículo 58	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	122
Artículo 59	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	124
Artículo 60	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	125
Artículo 61	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	126
Artículo 62	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	127
Artículo 63	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	127
Artículo 64	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	128
Artículo 65	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	128
Artículo 66	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro</i>	129

Artículo 67	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	130

Artículo 68	
<i>Dr. Felipe de Jesús Hernández Piñeyro.....</i>	131

CAPÍTULO III DEL ESCALAFÓN

Artículo 69	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	132

Artículo 70	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	135

Artículo 71	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	139

Artículo 72	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	142

Artículo 73	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	143

Artículo 74	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	145

Artículo 75	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	145

Artículo 76	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	146

Artículo 77	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	148

Artículo 78	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	150

Artículo 79	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	151

Artículo 80	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	152

Artículo 81	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	153
Artículo 82	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	154
Artículo 83	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	155
Artículo 84	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	157
Artículo 85	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	157
Artículo 86	
<i>Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara</i>	159

CAPÍTULO IV DE LAS LICENCIAS

Artículo 87	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	160
Artículo 88	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	162
Artículo 89	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	163
Artículo 90	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	164
Artículo 91	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	164
Artículo 92	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	165
Artículo 93	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	165
Artículo 94	
<i>Dr. Carlos García Méndez</i>	166

TÍTULO CUARTO
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y DE LAS
ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

Artículo 95

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 166

Artículo 96

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 168

Artículo 97

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 169

Artículo 98

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 171

Artículo 99

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 171

TÍTULO QUINTO
DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS TÉRMINOS, EL INICIO Y LA INTERRUPCIÓN

Artículo 100

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 173

Artículo 101

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 175

Artículo 102

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 176

Artículo 103

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 177

Artículo 104

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 179

Artículo 105

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 179

Artículo 106

Mtro. Carlos Antonio Vásquez Gándara 181

TÍTULO SEXTO DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO ÚNICO DE LOS SINDICATOS Y LAS FEDERACIONES

Artículo 107

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 183

Artículo 108

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 184

Artículo 109

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 186

Artículo 110

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 187

Artículo 111

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 189

Artículo 112

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 191

Artículo 113

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 194

Artículo 114

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 194

Artículo 115

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 195

Artículo 116

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 196

Artículo 117

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 197

Artículo 118

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 197

Artículo 119

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 200

Artículo 120

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 201

Artículo 121

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 202

Artículo 122

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 203

Artículo 123

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 204

Artículo 124

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 206

Artículo 125

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 206

Artículo 126

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 207

Artículo 127

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 208

Artículo 128

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 208

Artículo 129

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 210

Artículo 130

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 211

Artículo 131

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 211

Artículo 132

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 212

Artículo 133

Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 213

Artículo 134
Mtra. Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann 213

TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO
DE SU CELEBRACIÓN, CONTENIDO Y EFECTOS

Artículo 135
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 214

Artículo 136
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 219

Artículo 137
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 226

Artículo 138
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 228

Artículo 139
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 231

TÍTULO OCTAVO
DE LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS OBJETIVOS Y EL PROCEDIMIENTO

Artículo 140
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 232

Artículo 141
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 233

Artículo 142
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 234

Artículo 143
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 235

Artículo 144
Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 236

Artículo 145	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	236
Artículo 146	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	236
Artículo 147	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	237
Artículo 148	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	240
Artículo 149	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	243
Artículo 150	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	246
Artículo 151	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	246
Artículo 152	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	247
Artículo 153	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	247
Artículo 154	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	248
Artículo 155	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	248
Artículo 156	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	250
Artículo 157	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	252

**TÍTULO NOVENO
DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE**

**CAPÍTULO I
DE SU CONSTITUCIÓN E INTEGRACIÓN**

Artículo 158

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 253

Artículo 159

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 257

Artículo 160

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 263

Artículo 161

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 265

Artículo 162

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 266

Artículo 163

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 267

Artículo 164

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 267

Artículo 165

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 267

Artículo 166

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 269

Artículo 167

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 269

Artículo 168

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 270

Artículo 169

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 272

Artículo 170

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 274

Artículo 171	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	275
Artículo 172	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	277
Artículo 173	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	278
Artículo 174	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	282
Artículo 175	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	283
Artículo 176	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	284
Artículo 177	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	285
Artículo 178	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	287
Artículo 179	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	287

CAPÍTULO II

DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Artículo 180	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	290
Artículo 181	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	291
Artículo 182	
<i>Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez.....</i>	291

CAPÍTULO III

DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 183

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 292

Artículo 184

Dr. Guillermo Benjamín Díaz Martínez..... 294

CAPÍTULO IV

DE LA ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 185

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 295

Artículo 186

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 296

Artículo 187

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 297

Artículo 188

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 297

Artículo 189

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 298

Artículo 190

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 298

Artículo 191

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 298

Artículo 192

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 301

Artículo 193

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 301

Artículo 194

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 302

Artículo 195

Lic. Jorge Luis Reyna Reyes..... 303

Artículo 196	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	303
Artículo 197	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	303
Artículo 198	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	304
Artículo 199	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	304
Artículo 200	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	305
Artículo 201	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	305
Artículo 202	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	306
Artículo 203	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	306
Artículo 204	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	308
Artículo 205	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	309
Artículo 206	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	312
Artículo 207	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	312
Artículo 208	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	313
Artículo 209	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	313
Artículo 210	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	314

Artículo 211	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	315

Artículo 212	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	316

CAPÍTULO V DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Artículo 213	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	316

Artículo 214	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	316

Artículo 215	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	319

Artículo 216	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	320

Artículo 217	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	325

Artículo 218	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	345

Artículo 219	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	345

Artículo 220	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	345

Artículo 221	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	347

Artículo 222	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	347

Artículo 223	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	348

Artículo 224	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	349

Artículo 225	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	352
Artículo 226	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	352
Artículo 227	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	352
Artículo 228	
<i>Lic. Jorge Luis Reyna Reyes</i>	353

TRANSITORIOS

Artículo Primero	354
Artículo Segundo	354
Artículo Tercero	354
Artículo Cuarto	354
Artículo Quinto	354
Artículo Sexto	354
Artículo Séptimo	355
Artículo Octavo	355
Artículo Noveno	355
 Semblanza de los coordinadores y coautores	 357

IN MEMORIAM

DR. FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO
(1938-2016)



Originario de Tampico, Tamaulipas, pero Xalapeño por adopción, fue Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana, Doctor en Derecho mediante resolución por equivalencia de la Universidad Veracruzana, Doctor Honoris Causa por la Universidad de Xalapa.

Magistrado del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz.

Catedrático de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana por casi 45 años, impartiendo las materias relativas al Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Catedrático en la Universidad de Xalapa, en la Maestría de Derecho Laboral y en la Maestría de Derechos Humanos y Juicio de Amparo.

Abogado Litigante y Asesor Jurídico en Derecho Laboral.

Miembro de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

Miembro de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.

Miembro de la Academia Mexicana del Derecho de la Seguridad Social; entre otras.

Obtuvo Medalla por Excelencia Académica otorgada por la Institución Nacional para la Celebración del Día del Abogado A.C., el 12 de julio del 2009 en la Ciudad de México.

Medalla “Julio Patiño” al Mérito Jurídico en Julio 15 del 2015, otorgada por el H. Ayuntamiento de Xalapa, Ver.

Participó en diversos trabajos académicos, siendo el último, la presente obra, misma que se publicó de manera póstuma y en su memoria.

PRÓLOGO

El Derecho Procesal del Trabajo, ha sufrido sin duda alguna, transformaciones recientes que han tenido como uno de sus principales objetivos, mejorar el acceso a la justicia laboral.

Una de las reformas más recientes, fue la publicada en diciembre de 2012, que modifica diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo *grosso modo*: Aspectos relativos a la contratación, periodos de prueba, contrato de capacitación inicial y trabajo de temporada, trabajo decente, subcontratación de personal u outsourcing, trabajo de menores de 14 años, multihabilidades de los trabajadores, mexicanos que laboren en el extranjero, causales de rescisión de la relación de trabajo, derechos de la mujer trabajadora, pago de salarios, generación de salarios vencidos o caídos, Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, contingencias sanitarias, reparto adicional de utilidades, personas con discapacidad, capacitación y adiestramiento, productividad, trabajadores del campo, empleados domésticos, trabajo en las minas, teletrabajo, sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, monto de la indemnización por muerte del trabajador, seguridad e higiene en los centros de trabajo, tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades, Servicio Nacional del Empleo, Juntas Federales y Locales de Conciliación, Impartición de justicia laboral, Infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, la reforma más reciente en materia de justicia laboral, de febrero de 2017, fue aquella a nivel constitucional, específicamente la relativa al artículo 123, que *grosso modo*, extingue las Juntas de Conciliación y Arbitraje y permite transitar a los nuevos Tribunales de Justicia Laboral para el apartado “A” del referido 123 constitucional, que estarán debidamente regulados, con base en las disposiciones normativas reglamentarias, que dimanen de dicha reforma constitucional.

Es así, que advertimos cambios substanciales y recientes en materia de justicia laboral, sin embargo, en materia de derecho laboral burocrático, pareciera que el reformismo reciente, se advierte apacible, pues los ordenamientos jurídicos que regulan tal materia, como lo son, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a nivel estatal, específicamente del Estado de Veracruz, la Ley Estatal del Servicio Civil, si bien han sufrido cambios también recientes, no menos cierto es que, tales cambios, deben encontrarse encausados a otorgar mayor eficiencia, para resolver las controversias que se dirimen en los tribunales de conciliación y arbitraje.

Por lo anterior, la presente obra, resulta de gran relevancia para los estudiosos del derecho laboral burocrático, debido a que plasma comentarios de gran importancia académica, relativos a un análisis de los numerales que integran la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, revelando no solo las

deficiencias que deben atenderse prontamente, sino que también, nos revela la necesidad de mudar eventualmente a un ordenamiento jurídico más eficaz, que mejore el acceso a la justicia laboral burocrática y por ende, permita consolidar satisfactoriamente, el andamiaje que sostiene al aparato de justicia en materia del derecho del trabajo en Veracruz y México.

Finalmente, se debe destacar que, la presente obra, es coordinada por tres grandes juristas, miembros de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, como lo son el Dr. Carlos García Méndez, Rector de la Universidad de Xalapa, el Dr. Carlos Antonio Vázquez Azuara, Director del Instituto Interdisciplinario de Investigaciones de la Universidad de Xalapa y el Mtro. Adrián Beltrán Hernández, Director Jurídico de la Universidad de Xalapa.

Cabe destacar, que esta obra, es conmemorativa y se presenta en el marco de los festejos de los 25 años de la fundación de la Universidad de Xalapa, no habiendo mejor manera de celebrar este aniversario de plata que, con la producción editorial de obras, que sirvan como un bastión para el desarrollo educativo y particularmente, para la academia en el ámbito de la ciencia jurídica.

Dr. Jacinto García Flores
Xalapa, Veracruz, México
Mayo de 2017

LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ

ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN LA GACETA OFICIAL: 30 DE DICIEMBRE DE 2016.

Ley publicada en la Gaceta Oficial. Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz-Llave, el sábado 4 de abril de 1992.

Al margen un sello que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Gobernador del Estado de Veracruz Llave.

DANTE DELGADO, Gobernador del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, a sus habitantes, sabed:

Que la H. Legislatura del Estado se ha servido expedir la siguiente:

L E Y

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: “Estados Unidos Mexicanos. Poder Legislativo. Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave.

La Honorable Quincuagésima Quinta Legislatura del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, en uso de la facultad que le conceden los artículos 68 fracción I y 71 fracción I ambos de la Constitución Política del Estado; 47, 49 y 50 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del estado de Veracruz y 57, 58, 59, 60, 61 y 64 del Reglamento Interior del Poder Legislativo y en nombre del pueblo, expide la siguiente:

LEY NO. 364

ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO
Generalidades**

(REFORMADO; G.O, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2008)

ARTÍCULO 1º-La presente Ley es de observancia general para los Poderes del Estado, los municipios, así como los organismos descentralizados del Estado o municipales y las empresas de participación estatal o municipales, que tengan a su cargo función de servicios públicos, a quienes en lo sucesivo se les denominará entidades públicas y los trabajadores a su servicio.

Los trabajadores que prestan sus servicios para la Secretaría de Educación se registrarán por un Estatuto Especial.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como toda Ley empieza su redacción con el ámbito de aplicación, resaltando el carácter de observación general y los sujetos o entidades públicas que cubre y enumera que son: los Poderes del Estado, los Municipios, así como los Organismos Descentralizados del Estado y de los Municipios y las Empresas de Participación Estatal y municipales, que tenga a su cargo servicios públicos y agrega que estos entes recibirá el nombre de “entidades públicas” y las personas que prestan su servicio se le llamarán trabajadores a su servicio.

Al respecto de este primer artículo, hay que hacer la precisión que esta ley burocrática estatal tiene como finalidad regular todas las relaciones laborales que se establezcan entre los gobiernos estatales y municipales, dentro de los cuáles se

encuentran la Secretarías de despacho y los 212 municipios del Estado nada más; porque respecto a los organismos públicos descentralizados y empresas de participación estatal estatales y municipales, a pesar de que la presente ley no ha sido reformada y ni la ley orgánica del Poder judicial en su parte relativa a la competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, y siguen contemplado a estos órganos, lo cierto es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante contradicción de tesis número Tesis: 2a./J. 137/2002, determinó que la competencia para las controversias de éstos son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en consecuencia le resulta aplicable el apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, nos permitimos transcribir el contenido de la mencionada jurisprudencia:

Época: Novena Época

Registro: 185430

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Diciembre de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 137/2002

Página: 237

COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES QUE SURJAN ENTRE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE VERACRUZ Y SUS TRABAJADORES.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la tesis P. XXV/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, abril de 1998, página 122, que, en atención a lo sostenido en jurisprudencia firme, los organismos descentralizados no forman parte del Poder Ejecutivo y, en esa virtud, las relaciones laborales de los organismos de carácter local con sus

trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las Legislaturas Locales; asimismo, en la diversa tesis P. XXVI/98, publicada en la página 117 del referido Tomo, sostuvo que conforme a lo dispuesto en los artículos 116, fracción VI, y 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Poderes Legislativos de cada entidad federativa sólo pueden expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los Poderes Locales y sus empleados, pues de comprender a otros sujetos, las disposiciones respectivas resultarían inconstitucionales. Por tanto, toda vez que las relaciones laborales entre los organismos descentralizados del Estado de Veracruz y sus trabajadores se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, con independencia de lo que establezcan la Constitución y los ordenamientos secundarios del Estado mencionado, así como los decretos de creación de aquéllos, la competencia para conocer de los conflictos laborales que surjan entre los citados organismos y sus trabajadores corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz y no al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje de dicha entidad.

Contradicción de tesis 115/2002-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 15 de noviembre de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 137/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil dos.

Notas:

Las tesis P. XXV/98 y P. XXVI/98 citadas, aparecen publicadas con los rubros: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER LOCAL. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123

CONSTITUCIONAL." y "LEYES DEL TRABAJO. LAS LEGISLATURAS LOCALES SÓLO PUEDEN EXPEDIR LEYES REGLAMENTARIAS DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.", respectivamente.

Por acuerdo de diecisiete de febrero de dos mil once, el Presidente de la Segunda Sala desechó la solicitud de modificación de jurisprudencia 3/2011, derivada de la solicitud de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al considerar que no se satisfacen en su totalidad los requisitos formales para su procedencia.

Como se comentó la anterior jurisprudencia tuvo aplicación obligatoria durante casi catorce años (2002-2016), sin embargo nuestro máximo Tribunal del país, hizo una nueva reflexión, con lo cual declaró inaplicable dicho criterio con la tesis número Tesis: 2a./J. 130/2016 (10a.), con lo cual los Organismos Públicos Descentralizados, volvieron a ser competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y su ley aplicable, en este caso la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. La tesis mencionada es la siguiente:

Época: Décima Época Registro: 2012980

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 11 de noviembre de 2016 10:22 h

Materia(s): (Constitucional, Laboral)

Tesis: 2a./J. 130/2016 (10a.).

ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUELLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)]. La voluntad del Constituyente plasmada

en el artículo 116, fracción IV, de la Constitución Federal, consiste en otorgar flexibilidad para que las normas locales respondan a las características y peculiaridades de los servidores públicos de cada uno de los Estados y Municipios, aunado a que, de su interpretación gramatical, se observa que se determinó que las relaciones de trabajo entre los "Estados y sus trabajadores" se rigieran por las leyes que expidan las Legislaturas Locales, en el que se utiliza el concepto "Estado" como sinónimo de Estado federado como orden jurídico, lo que incluye a los poderes locales, los organismos centralizados y descentralizados de la administración pública local, así como a los organismos constitucionales autónomos de la entidad. Con base en lo anterior, las entidades federativas tienen la potestad constitucional de regular las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, según sea el caso, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial.

SEGUNDA SALA

Amparo directo en revisión 6490/2015. Ovidio Rodríguez García. 4 de mayo de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Jocelyn Montserrat Mendizábal Ferreyro.

Amparo directo en revisión 671/2016. José Espinosa Medina. 13 de julio de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo en revisión 1366/2016. Susana Leticia Fuentes Sosa. 24 de agosto de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza.

Amparo directo en revisión 1913/2016. Manuel Arturo Acevedo Godoy. 24 de agosto de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza.

Amparo directo en revisión 1356/2016. Ligia Mirbella Arceo y Avilés. 21 de septiembre de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretario: Ron Snipeliski Nischli. Tesis de jurisprudencia 130/2016 (10a.).

Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de octubre de dos mil dieciséis. Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 180/2012 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XVI, Tomo 2, enero de 2013, página 734, con el rubro: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS RESPECTIVOS CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

Esta tesis se publicó el viernes 11 de noviembre de 2016 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de noviembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

También se hace la precisión que a pesar de que la anterior jurisprudencia es de carácter obligatorio desde el día 14 de noviembre de 2016 y que pudiera pensarse que mediante un incidente de competencia pudiera solicitar que un expediente que está en trámite decline una Junta Especial su competencia a favor del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, solo resulta aplicable dicho criterio para demandas y

expedientes que iniciaron con fecha posterior a la jurisprudencia invocada, no respecto de expediente que ya estuvieran en trámite al momento en que la Suprema Corte de Justicia emitió dicho criterio.

Por último, se hace referencia también que la ley menciona que los trabajadores de la Secretaría de Educación, se registrarán por un estatuto especial y por lo tanto no les resulta aplicable la presente ley, lo cual hasta el día de hoy no se ha publicado dicho cuerpo normativo, por lo que también se rigen por la ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.

ARTÍCULO 2º-Para los efectos de esta Ley, cada uno de los Tres Poderes del Estado, la Secretaría de Educación y Cultura, los Municipios, así como los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal o Municipal, constituirá una Entidad Pública diferente.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo pone a consideración la diferenciación y separación como Entidades Públicas diferentes que conforman la Administración Pública del Estado de Veracruz, entre los tres poderes del Estado (Poder legislativo, ejecutivo y judicial), la Secretaría de Educación de Veracruz, que como ya lo mencionamos anteriormente debía registrarse por un estatuto especial y los integrantes de la Administración Pública Descentralizada, integrada por Organismos Públicos Descentralizados y Empresas de Participación Estatales y municipales que tengan a su cargo servicios públicos.

ARTÍCULO 3º-La relación jurídica de trabajo establecida entre la Universidad Veracruzana y su personal académico y el administrativo, técnico y manual, queda excluida del régimen de esta Ley y, en consecuencia se continuarán rigiendo por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República y su Ley Reglamentaria, con las modalidades que se establezcan en esos Ordenamientos, respecto a las Universidades e Instituciones de Educación Superior

autónomas por Ley, dirimiéndose sus controversias ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Las reglas de ingreso, promoción, permanencia y demás aspectos del régimen académico, corresponderá a la Universidad establecerlas, no pudiendo (sic) ser objeto de negociación.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Caso especial, merece la Universidad Veracruzana, en virtud de que si bien es cierto es una entidad educativa pública y por lo tanto se pudiera pensar que su relación laboral con su personal académico y técnico y manual, pudieran entenderse de carácter burocrático, nuestra ley es muy clara al excluir de su aplicación y regulación laboral a dicha entidad, a pesar de que es subsidiada por el gobierno estatal, lo anterior obedece a dos cuestiones desde nuestro punto de vista: La primera, a una de carácter legal consistente en que la Ley Federal del Trabajo en su apartado de trabajos especiales TÍTULO SEXTO, CAPÍTULO XVII, contempla lo que es el “TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY”, en sus artículo del 353-J al 353 – U, y por lo tanto, la Universidad Veracruzana, vista su autonomía se ciñe a lo que contempla la ley antes mencionada, excluyendo a la Ley Estatal del Servicio Civil y la SEGUNDA CAUSA, deviene de una situación de carácter histórico, en razón de que en el Estado de Veracruz, la justicia laboral burocrática se volvió realidad hasta el año de 1992, por lo que la Universidad Veracruzana, se vio orillada a buscar un panorama de seguridad para sus relaciones de trabajo, por lo que desde se siempre se adoptó a la Ley Federal del Trabajo como la ley aplicable, lo cual sigue hasta nuestros días.

ARTÍCULO 4º-La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida para todos sus efectos, entre los trabajadores y las respectivas Entidades Públicas, representadas por los Titulares.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo representa uno de los ejemplos más claros de lo que es la autonomía y diferencia entre el derecho ordinario laboral que se rige por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo y el derecho laboral burocrático, que rige por el apartado “B” del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como el artículo 116 fracción VI de la Constitución Federal, que otorga facultades a los congresos locales para expedir leyes locales burocráticas, como es el caso de la presente ley, ya que mientras en la relación ordinaria laboral el nexo se puede establecer entre el trabajador y la demandada puede ser persona física o moral (Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo); en la vinculación burocrática sólo se entiende entre el trabajador burócrata y la entidad pública, representada por sus titulares, no pudiendo demandar a personas físicas, en virtud de que insistimos el mencionado precepto nos limita a que el planteamiento de un conflicto laboral, sea solamente con la entidad pública.

ARTÍCULO 5º-Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le sea expedido.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Trabajador al Servicio del Estado o al servicio de las Entidades Públicas, como su nombre lo dice, es una persona física que presta al estado sus servicios, para que con su fuerza de trabajo

desempeñe trabajos encaminados a la prestación de servicios que el Estado coordina para la sociedad y que son cubiertos mediante los impuestos que esta paga. Haciendo un desglose los elementos de dicho concepto encontramos que son:

- Persona física
- Que presta un servicio físico o intelectual, o de ambos géneros.
- En virtud de un nombramiento que le es expedido.
- O por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Para el Dr. Jacinto García Flores, encuadrar en un solo concepto al elemento obrero de la relación laboral burocrática, resulta complejo, en virtud de que existen diversas acepciones como: “Trabajadores al Servicio del Estado son funcionarios, empleados, trabajadores al servicio del Estado, burócratas o servidores públicos”.

Para el Dr. José Dávalos, los Trabajadores al Servicio del Estado son:

“Las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”

Este sujeto para ser considerado como trabajador del Estado, necesita como condición tener expedido un nombramiento como tal o en su defecto su aparición en las nóminas o listas de raya, por lo que no debe confundirse lo que es el trabajo ordinario y el trabajo burocrático. Lo anterior queda plasmado en la siguiente tesis jurisprudencia, que nos deja muy claro que no basta la sola subordinación para que se dé la relación de trabajo y no resulta aplicado supletoriamente el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo:

Época: Novena Época

Registro: 195776

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo VIII, Agosto de 1998
Materia(s): Laboral
Tesis: I.7o.T. J/18
Página: 807

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO ES PRESUMIBLE LA RELACIÓN LABORAL DE.

En el trabajo burocrático la calidad de trabajador se adquiere por la expedición de un nombramiento o bien por inclusión en las listas de raya de trabajadores temporales, según texto del artículo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que no puede ser presumible la relación laboral en los términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo que, además, no pueden tener aplicación supletoria al caso por no estar contemplada en la ley burocrática la figura jurídica de la presunción de la relación laboral.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9367/88. Instituto Nacional del Consumidor. 17 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo directo 5467/96. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Amparo directo 7477/97. Martha Eloísa Rodríguez Iris y otros. 21 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Amparo directo 7527/97. María Isabel Rodríguez Carrasco. 21 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Amparo directo 14327/97. Ricardo Ruiz Flores. 22 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

ARTÍCULO 6º-Para los efectos de esta Ley, los trabajadores al servicio de las Entidades Públicas se clasifican en dos categorías: de confianza y de base.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Precepto importante para dividir y delimitar los tipos de trabajadores que existen en las diversas entidades públicas estatales. Para tales efectos hace una división bipartita entre dos categorías: de confianza y de base. La anterior división nos lleva a decir que como veremos en los siguientes dos artículos sólo nos señalan en artículo 7 quienes son trabajadores de confianza, pero respecto a los de base sólo se refiere a ellos por exclusión, es decir que los que no son de confianza son trabajadores de base.

ARTÍCULO 7º-Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la oficina del Gobernador del Estado, así como aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa de los Titulares de los Poderes del Estado, o los Municipios;

II.- Los Titulares de las distintas Dependencias o los responsables de las unidades u órganos en la estructura administrativa de las Entidades Públicas, hasta el nivel de jefe de sección o su equivalente;

III.- Los que dentro de las Entidades Públicas realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, planeación, supervisión, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación, investigación científica, asesoría o consultoría;

IV.- Los Secretarios Particulares o Privados; el personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías, así como los destinados presupuestalmente, o que

realicen trabajos personales y directos para los servidores públicos a que se refieren las fracciones I y II de este artículo;

V.- Los Agentes y Secretarios de la Fiscalía General, de la Policía Judicial y los miembros de las Policías Preventivas;

VI.- En el Poder Legislativo y en el Poder Judicial, todas las categorías y cargos que con clasificación de confianza consigne el catálogo de empleos respectivo para cada uno de esos Poderes.

(ADICIONADA; G.O, 27 DE FEBRERO DE 2015)

VII. El personal que con ese carácter se integre a los Ayuntamientos en cada administración, que se encuentre supeditado a las actividades y cargo que se le confiera en su nombramiento de acuerdo con el catálogo de puestos respectivo.

Los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El anterior artículo nos proporciona un catálogo de puestos que son considerados como de confianza para efectos de la presente ley. Este artículo a diferencia del 9º no forzosamente limita dicho carácter a las funciones, sino que la normatividad laboral burocrática establece de manera casuística que puestos laborales van a tener tal carácter, que a final de cuentas son los que, para el derecho administrativo, son considerados “mandos medios y superiores”.

Otro punto a considerar, en este artículo es el último párrafo, que a letra dice: “Los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social”, que representa un aspecto de trascendental importancia, a llevar dicho párrafo a delimitar los derechos de los trabajadores de confianza burócratas, en relación con lo que

conoce con el “principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo”, la cuál es nula para estos tipos de trabajadores, con esto queremos decir que el trabajador de confianza burócrata que sea despedido de manera injustificada no tiene derecho a ser reinstalado e indemnizado, puesto que este derecho solamente es exclusivo de los trabajadores de base.

Lo anterior expuesto, incluso ha sido debate de nuestro más alto Tribunal Constitucional, al emitir jurisprudencias, tales como los a que continuación transcribimos:

Época: Décima Época

Registro: 2007334

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.4o.P.T.6 L (10a.)

Página: 1981

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. AL CARECER DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO Y EL PAGO TOTAL DE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDERÍAN SON IMPROCEDENTES.

El artículo 11, fracción I, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en concordancia con el numeral 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que quedan excluidos de su aplicación los trabajadores de confianza, lo cual deriva en que éstos carecen del derecho a la estabilidad en el empleo y sólo gozan de las medidas de protección al salario y de seguridad social. En armonía con ello, en el caso de trabajadores al servicio del Estado contratados o nombrados por tiempo determinado para desempeñar labores de confianza, carecen de acción para demandar el cumplimiento o culminación de dichos contratos o

nombramientos, por ser una acción similar a la reinstalación en las funciones que venían desempeñando al servicio del organismo público, cuando esa falta de estabilidad en el empleo se da tanto en un trabajo por tiempo determinado como en un nombramiento por tiempo indeterminado, pues en ambos supuestos subsiste la misma naturaleza de la relación laboral que, ante la pérdida de la confianza, debe declararse disuelta, ya que el tratamiento jurídico diferenciado está justificado en razones fácticas derivadas del servicio público que aquél está obligado a realizar por conducto de empleados de su confianza; de manera que, como lo ha definido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la naturaleza de sus funciones impide y justifica que el patrón-Estado continúe depositando su confianza en ellos si la ha perdido. De ahí que si se prueba la categoría de trabajador de confianza, el reclamo consistente en el cumplimiento del contrato por tiempo determinado, así como la prestación relativa al pago total que por salarios le correspondería, son improcedentes, al partir de la base de que ante el incumplimiento del contrato, la parte demandada estaba obligada a pagarle el tiempo que faltó para su total cumplimiento, pues ello equivaldría a una acción de reinstalación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/2014. Rubén Zárate Platas. 9 de mayo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Sebastián Martínez García. Secretario: Juan Manuel Jiménez Jiménez.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de agosto de 2014 a las 8:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Por otra parte, y de acuerdo a los tiempos actuales se pudiera pensar que dicha disposición es atentatoria de los derechos humanos, en los aspectos de progresividad y si pudiera estar violentados los nuevos controles convencionales y difuso, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, también se

ha pronunciado en este aspecto con las siguientes tesis de jurisprudencia:

Época: Décima Época

Registro: 2005824

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I

Materia(s): Constitucional

Tesis: 2a./J. 22/2014 (10a.)

Página: 876

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO
DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA
CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1o., dispone que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental.

Amparo directo 25/2012. Salvador Arroyo Barboza y/o Barbosa. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 35/2012. Arturo Sánchez García. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 67/2012. Diana Guadalupe Paz Turrubiates. 5 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo 32/2012. Adán Fernando Chávez Fuentes. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fausto Gorbea Ortiz.

Amparo directo 55/2012. Gabriel Martínez Cruz. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones

y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades.
Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria:
Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 22/2014 (10a.). Aprobada por
la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión
privada del diecinueve de febrero de dos mil catorce.

Época: Décima Época

Registro: 2005825

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I

Materia(s): Constitucional

Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.)

Página: 877

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO
DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL
NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.**

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe

considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.

Amparo directo 25/2012. Salvador Arroyo Barboza y/o Barbosa. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 35/2012. Arturo Sánchez García. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 67/2012. Diana Guadalupe Paz Turrubiates. 5 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en

contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo 32/2012. Adán Fernando Chávez Fuentes. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fausto Gorbea Ortiz.

Amparo directo 55/2012. Gabriel Martínez Cruz. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 21/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 7 de marzo de 2014 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de marzo de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Esta tesis se publicó el viernes 7 de marzo de 2014 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de marzo de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

ARTÍCULO 8º-Son trabajadores de base aquellos que no están comprendidos en el artículo anterior.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El presente artículo se refiere a los trabajadores de base por exclusión, al mencionar los que no están contemplados en el artículo anterior serán trabajadores de base, lo cual puede resultar inconcuso puesto que se podría llegar a entender que aquellos que no tengan nombramiento (personal de contrato, por compensación, entre otros), podrían ser considerados de base, puesto que no son de confianza, por lo que se sugiere que el concepto de trabajador de base sea el siguiente: “Es trabajador de base el que se le ha otorgado un nombramiento con ese carácter” y además habría que agregar un segundo párrafo que mencione lo siguiente: “La presente Ley no reconocerá otro tipo de contratación que no sea de base y de confianza y en dado caso que llegare a existir otro tipo de vinculación de una persona con la entidad pública, serán responsables las personas que hagan dichas contrataciones”; con lo anterior se busca perfeccionar el artículo comentado y evitar que se sigan generando contrataciones irregulares en las entidades públicas.

ARTÍCULO 9º- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 7º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

La clasificación de los puestos de confianza en las Entidades Públicas, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7º, formará parte de su catálogo de puestos.

(REFORMADO, TERCER PÁRRAFO; G.O, 27 DE FEBRERO DE 2015)

Los trabajadores de las Entidades Públicas se clasificarán conforme a sus propios catálogos generales de puestos que establezcan dentro de su régimen interno, de conformidad con

los lineamientos de esta Ley; dichas entidades públicas están obligadas a formular y actualizar anualmente sus catálogos de puestos, para lo que se escuchará la opinión de los sindicatos respectivos.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este precepto nos hace referencia nuevamente a los trabajadores de confianza y la necesidad imperante de que cada Entidad Pública determine en que disposición legal se crean dichos puestos y que además se formulen internamente un catálogo de puestos de confianza, dejándoles autonomía a cada dependencia para que puedan ellas asignar el nombre y condiciones de pago y laborales de dichos trabajadores.

ARTÍCULO 10.—Los trabajadores de base podrán tener el carácter de definitivos o temporales, de acuerdo al tipo de nombramiento que se les otorgue.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este numeral nos señala una clasificación doble en cuanto a los trabajadores de base, señalando que pueden ser temporales o definitivos. La diferencia entre uno y otro, estriba en que los primeros gozan de todas las prerrogativas de la inamovilidad en el empleo y para que se extinga sus efectos solamente es mediante cese de los efectos del nombramiento, siguiendo con todas las formalidades que señala la presente ley en los artículos 37, 38, 39, 40, 41 y 42 y los segundos tienen una duración o inamovilidad sólo por algún tiempo, extinguiendo los efectos de nombramiento en la fecha estipulada, los segundos.

ARTÍCULO 11.-Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los trabajadores:

I.- De confianza;

II.- De la Universidad Veracruzana;

(REFORMADA; G.O, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2008)

III.- De la Secretaría de Educación;

IV.- De Seguridad Pública y Tránsito y Transporte;

V.- De los Cuerpos de Supervisión y Custodia o Vigilancia de los Reclusorios del Estado;

VI.- De las empresas constituidas con la finalidad de servir de fuentes de financiamiento, a cualquiera de las Entidades Públicas señaladas en los artículos 1º y 2º de esta Ley; y

VII.- Las personas sujetas a contrato civil o al pago de honorarios.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La Ley Estatal resulta inaplicable para las personas enumeradas en el presente artículo. Si se analiza cada una de las fracciones en el primer caso, trabajadores de confianza, ya se ha precisado, que estos sólo cuentan con la protección de su salario y las medidas de protección de la seguridad social; en cuanto a la Universidad Veracruzana, la presente ley señala en artículo 3º que las relaciones laborales de dicha Casa de Estudios con sus trabajadores se seguirán rigiendo por el Apartado “A” del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

El caso de la Secretaría de Educación, es especial en repetidas ocasiones se ha mencionado que sus trabajadores deben regirse por un estatuto especial, sin embargo ha pasado el tiempo y

este no se ha promulgado, por lo que si les resulta aplicable la presente ley; en el caso de las fracciones IV y V, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido distintos criterios en donde ha establecido que la relación con trabajadores de seguridad pública y policías tienen el carácter de relación administrativa y por lo tanto las controversias que se presente deben dirimirse ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, no teniendo derecho a ser reinstalados, pero si indemnizados si demuestran que su separación fue injustificada; el quinto caso está establecido que son materia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y por lo tanto se aplica la Ley Federal del Trabajo; y por último en relación con las personas sujetas a contrato civil o pago de honorarios, si en un juicio se logra demostrar fehacientemente que no existe subordinación y es una relación profesional independiente, debe resultar inaplicable la presente ley, por ser una relación que se deberá regir por el derecho civil.

ARTÍCULO 12.-En ningún caso serán renunciables los derechos consagrados en esta Ley que favorezcan a los trabajadores.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo reproduce gran parte del contenido del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en el sentido de la “irrenunciabilidad de derechos” de la parte trabajadora, en virtud de que siempre la parte patronal pudiera tratar de incurrir en algún tipo de artimaña, para que el trabajador renuncie a ciertos derechos fundamentales de la clase trabajadores tales como son el salario, indemnizaciones y otras prestaciones que nazcan de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 13.-Lo no previsto por la presente Ley y sus Reglamentos, será resuelto supletoriamente en su orden, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad, siempre que no se le contrapongan a la Ley.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como todo dispositivo legal, cuenta con un precepto que nos señala como se procederá en caso de que la presente Ley no contenga a una hipótesis expresa a algún caso concreto, se tendrá que recurrir a “la supletoriedad”, que en el caso de la presente señala serán en el siguiente orden: ley federal de los trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del trabajo, la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad, siempre que no contraponga a la ley. Un ejemplo de la interpretación del presente numeral, lo representa el artículo 222 de la Ley en comento, que nos refiere que todo lo referente a pruebas, se aplicarán las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

CAPÍTULO I

Del Ingreso al Servicio y de los Nombramientos

ARTÍCULO 14.-Para ingresar al servicio de las Entidades Públicas se requiere:

I.- Ser de nacionalidad mexicana. Sólo podrán ingresar extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan realizar el servicio respectivo. En este último caso el ingreso será decidido por el Titular o responsable de la Entidad Pública que corresponda, oyendo al Sindicato.

II.- Ser mayor de dieciséis años;

III.- Haber cursado la Educación Primaria;

IV.- Cubrir el perfil requerido para el desempeño del puesto de que se trata; y

V.- Haber aprobado los exámenes médicos, psicométricos y de conocimientos, cuya aplicación en lugar y tiempo, determine el Titular o responsable de la Entidad Pública a que corresponda o la persona que éstos designen.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Artículo importantísimo en la conformación de las relaciones laborales burocráticas estatales, en virtud de que establece los requisitos para ingresar al servicio de las entidades públicas. Al respecto señala cinco exigencias, siendo la primera ser de nacionalidad mexicana y la preferencia sobre cualquier extranjero, salvo que no haya nacionales que puedan prestar el servicio respectivo, a continuación señala una edad mínima que deberá ser mayor de dieciséis años, que acuerdo a los parámetros del derecho laboral, es cuando se obtiene la mayoría de edad para trabajar; se solicita una instrucción mínima de primaria y los requisitos solicitados en las fracciones IV y V, son los que verdaderamente tiene que ver con la selección técnica del personal, es decir con su perfil para ocupar el puesto y la presentación y aprobación de los exámenes médico, psicométricos y de conocimientos que tengan a bien realizar la entidad pública que va a realizar la contratación.

ARTÍCULO 15.-El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza las relaciones de trabajo entre la Entidad Pública y sus trabajadores; debe constar por escrito y obliga a las partes a su cumplimiento.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Concepto elemental de derecho laboral burocrático lo representa el nombramiento, que como se menciona no viene siendo más que el instrumento mediante el cual se formaliza la relación de trabajo entre la entidad pública y sus trabajadores, no hay que confundirlo ni tomarlo como sinónimo de contrato de trabajo, ya que en el contrato de trabajo es un acto más consensual, es decir exista más posibilidad de negociación para ponerse de acuerdo en los términos de la relación de trabajo, en el nombramiento es un instrumento administrativo, unilateral por parte de la entidad pública, que acorde a sus recursos e infraestructura, decide asignársele a un determinador trabajador.

ARTÍCULO 16.-El nombramiento deberá ser expedido por el Titular o responsable de la Entidad Pública o por el funcionario facultado para tal efecto, pudiendo tener el carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este precepto nos señala a cargo de quien(es) estará a cargo la expedición de nombramiento, así como con qué carácter señalando cinco tipos: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada. A continuación, en los artículos 17, 18, 19, 20 y 21 nos otorga la conceptualización de cada uno, como se comentará al hacer el análisis de los mencionados numerales.

ARTÍCULO 17.-El personal definitivo es aquel a quien se le haya otorgado nombramiento con ese carácter después de cubrir los requisitos de admisión señalados en esta Ley y cuya actividad sea necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de las Entidades Públicas.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La estabilidad en el empleo, conocida como “inamovilidad” en el derecho laboral burocrático, es toda una realidad para los trabajadores de las entidades públicas estatales y municipales, con el contenido del presente artículo, el cual otorga el derecho o principio más importante para cualquier trabajador, que es “la inamovilidad”, que solamente se otorga solo a los trabajadores que tienen “un nombramiento de base con carácter definitivo” y cuyas funciones o actividades son de carácter permanente para la Entidad Pública, y que sólo pueden ser cesados por justa causa y siguiendo el procedimiento que se señala en los artículo 37,38, 39, 40, 41 y 42 de la presente ley, por incurrir en una causa de cese y mediante el levantamiento de acta circunstanciada respectiva.

ARTÍCULO 18.-Es trabajador interino el que sustituye temporalmente a otro trabajador de base, en su ausencia.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Contrario a lo establecido y comentado en artículo anterior, el trabajador interino, solo va a tener un vínculo transitorio con la Entidad Pública, sustituyéndolo por alguna ausencia que tenga el trabajador de base, que puede ser por diversas causas, licencias con y sin goce de sueldo, incapacidades, permiso para ocupar una plaza de confianza, entre otras causas, teniendo como peculiaridad que las plazas materia de estos nombramiento siempre tiene un titular previamente

establecido y lo único que hace el interino es cubrir sus ausencias.

ARTÍCULO 19.-Es trabajador provisional aquel que ocupa una plaza sin titular, hasta que dicha plaza sea asignada en forma definitiva.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Otra categoría de trabajador al servicio de una entidad pública lo es el llamado “provisional”, que no hay que confundirlo con el “interino”, en razón de que el primero de ellos se distingue y se puede apreciar en los casos en que en una entidad pública se crea nuevas plazas y/o una plaza vacante que puede ser por jubilación, renuncia o fallecimiento de un trabajador, en dado caso ese puesto de entrada no va a ser de base, sino que hasta que pase un término de gracia, que será de seis meses y un día, para que en dado caso pase de un nombramiento de carácter provisional a no definitivo, con todas las consecuencias que ello con lleva (derecho a la inamovilidad, de antigüedad, seguridad social, entre otros); por lo que en conclusión, la contratación provisional, va a ser aquella que necesita ese tiempo para que logre el trabajador la inamovilidad. En el caso de un trabajador que ocupe una plaza de un cesado como lo señala el artículo 43 de la presente ley va a tener también el nombramiento de carácter de provisional, hasta en tanto se resuelva la situación del juicio que se promueva. En el segundo de los casos el trabajador interino como se explicó en el comentario del artículo anterior, va a ser una plaza con titular y del cual el interino cubre solo sus ausencias temporales.

ARTÍCULO 20.-Es personal por tiempo fijo el que se contrate únicamente por el tiempo establecido en su nombramiento, para satisfacer necesidades eventuales de las Entidades Públicas.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

En este artículo se encuentra otra de las diferencias más notables entre el derecho ordinario laboral y el derecho laboral burocrático; esto es que mientras en el primero de ellos, sólo se puede realizar contratos por tiempo determinados por excepción, y con condiciones especiales para que puedan ser considerados por temporadas, basándose en el principio de la prórroga de la relación de trabajo por subsistencia de la materia que señala el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; en el segundo de ello (derecho burocrático), como es el caso de la presente Ley, es válido por la Entidad Pública el poder celebrar contrataciones de personal a través de nombramientos por tiempo fijo para satisfacer necesidades eventuales de la empresa, los cuáles una vez expirando su temporalidad, quedan sin efecto, sin tener derecho los trabajadores a reclamar su prórroga, puesto que a comparación de los particulares, las entidades públicas realizan contratación de personal de acuerdo a sus necesidades y posibilidades presupuestarias, resultando inaplicable de manera supletoria el contenido del numeral 39 de la Ley Federal del Trabajo, tal como lo señala las siguientes jurisprudencias:

Época: Décima Época

Registro: 2011826

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de junio de 2016 10:03 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.13o.T.146 L (10a.)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE PRÓRROGA DE SU NOMBRAMIENTO (INAPLICABILIDAD SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Del artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que fue intención del Constituyente establecer una diferencia entre el trabajo ordinario y el burocrático, considerando la naturaleza de la relación existente en uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues mientras en el apartado A interviene la libre voluntad de las partes, en el B la relación nace como consecuencia de un nombramiento, además de que el desempeño de la función no se sujeta a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias. Ahora, si bien el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que en lo no previsto por esa ley se aplicará, supletoriamente, la Ley Federal del Trabajo, en cuyos numerales 35, 36, 37 y 39, consigna el derecho de los trabajadores a que, una vez vencido el término fijado en la contratación por obra o tiempo determinado, siempre que subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo podrá ser prorrogada; y los artículos 12, 15 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen la existencia de nombramientos definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, y que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; entonces no se requiere acudir a la Ley Federal del Trabajo para establecer la temporalidad de la contratación, pues no fue intención del legislador consignar el derecho de la prórroga a los trabajadores al servicio del Estado; lo que se justifica con el hecho de que corresponde al Estado velar por la correcta prestación del servicio público, de ahí que el derecho del trabajador al servicio del Estado está sujeto al interés público; máxime que, atento al contenido de los artículos 33 y 91 de la citada ley burocrática, el salario y demás prestaciones que se otorgan a los trabajadores se pagan con base en el presupuesto de egresos autorizado.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 762/2015. 18 de febrero de 2016. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Alethia Guerrero Silva.

Esta tesis se publicó el viernes 03 de junio de 2016 a las 10:03 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época

Registro: 2003793

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/6 (10a.)

Página: 1671

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON NOMBRAMIENTO TEMPORAL. NO TIENEN DERECHO A LA PRÓRROGA DE LA RELACIÓN LABORAL POR SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO (INAPLICABILIDAD SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece como institución jurídica la prórroga de la relación laboral por subsistencia de la materia del trabajo, sin que en el caso pueda aplicarse supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en atención a que la supletoriedad opera cuando en ambos ordenamientos existen instituciones, sistemas o materias similares, y alguna de ellas presenta deficiencias que deben subsanarse, es decir, no se trata de implementar en un cuerpo legal figuras jurídicas ajenas, sino de colmar lagunas legales; por tanto, en la ley burocrática el legislador no contempló ese derecho a favor de los servidores públicos a los que se les otorgó un nombramiento temporal, ya que ello implicaría el reconocimiento de una estabilidad en el empleo, con lo que se alteraría la naturaleza intrínseca de su nombramiento, de modo que a pesar de la subsistencia de la materia del trabajo, debe atenderse a que la designación para el desempeño fue temporal, y no definitiva.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 317/2012. Alejandra Alcántara Olandés. 17 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Amparo directo 415/2012. Rocío Gómez Huerta y otros. 31 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo directo 598/2012. Luis Daniel González Gallardo. 5 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo directo 1466/2012. Gloria Jiménez Zorola. 24 de enero de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 15/2013. Instituto Politécnico Nacional. 27 de febrero de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXV, Mayo de 2007

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.1o.A.T.49 L

Página: 2133

PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. AL SER UNA FIGURA NO PREVISTA EN LA LEGISLACIÓN LOCAL RESULTA INAPLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que sólo debe acudir a la aplicación supletoria de la ley cuando existe un vacío legislativo, con independencia de que el ordenamiento que la permite regule la institución a suplir, con tal de que sea necesaria para lograr la eficacia de las disposiciones contenidas en la ley que suple, pero sin llegar al

extremo de introducir a ésta figuras o conceptos que no se advierta que el legislador haya pretendido establecer. Ahora bien, tratándose de los trabajadores por tiempo fijo a que se refiere, entre otros, el artículo 22 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, para la prórroga del contrato relativo, no resulta aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, cuyo numeral 39 dispone que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure esa circunstancia, ya que el aludido precepto 22 expresamente consigna que los trabajadores por tiempo fijo, así como los interinos o por obra determinada, podrán ser retirados sin responsabilidad para las entidades públicas al vencerse el plazo relativo o al terminarse la obra para la que fueron contratados. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.**

Amparo directo 747/2006. Lucía Martínez González. 15 de marzo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Ayeisa María Aguirre Contreras.

Nota: La denominación actual del órgano emisor es la de Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito.

ARTÍCULO 21.-Es personal por obra determinada el contratado para ejecutar una obra específica, desempeñando su trabajo sólo por el tiempo que dure la realización de la misma.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El presente artículo también nos establece la contratación por obra determinada, que a diferencia de la de tiempo fijo, ésta es más específica que solo se requerirá la trabajador para realizar una obra concreta, una vez que la realice quedará extinguido el vínculo laboral con la Entidad Pública, también al igual que el nombramiento previsto en artículo anterior, también carece de

la acción de prórroga por subsistencia de la materia, por resultar inaplicable el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, tiene aplicación el siguiente criterio jurisprudencial:

Época: Décima Época

Registro: 2004613

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XXIV, Septiembre de 2013, Tomo 3

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T.56 L (10a.)

Página: 2697

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRATADOS POR TIEMPO FIJO U OBRA DETERMINADA. DADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ESTADO-PATRÓN Y AQUELLOS, ES INAPLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Del artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se hayan contratado, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores cuya relación laboral se rige por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ello, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato, lo anterior dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél, donde se toman en cuenta otro

tipo de aspectos, como las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas. En ese orden de ideas, es inaplicable supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé que, si no se justifica la necesidad de contratar a un trabajador bajo la modalidad de tiempo fijo u obra determinada, la relación de trabajo debe considerarse por tiempo indefinido, sino que debe estarse al artículo 46, fracción II, que permite la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón-Estado, por la sola conclusión del término estipulado en él.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 518/2013. Araceli Romero Solís. 20 de junio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

ARTÍCULO 22.-Los trabajadores interinos, por tiempo fijo u obra determinada, podrán ser retirados de su trabajo, sin responsabilidad para las Entidades Públicas, al reincorporarse el titular, al vencerse el plazo o al terminarse la obra para la que fueron contratados.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo es el que hace la precisión y la división entre los trabajadores que gozan del derecho a la inamovilidad en el trabajo y los que no la tienen, al señalar de manera clara que los trabajadores interinos, por tiempo u obra determinada, “podrán ser retirados de su trabajo, sin responsabilidad para las Entidades Públicas, al reincorporarse el titular, al vencerse el plazo o al terminarse la obra para la que fueron contratados”, lo anterior obedece que la contratación de los trabajadores al servicio de las entidades públicas, deben de estar justificadas por que depende de un presupuesto público, por lo que en caso de necesitarse contrataciones temporales para hacer frente a las necesidades transitorias, se podrá contratar personal

exclusivamente para cubrir las mismas, sin que estos trabajadores por ley no generan más derechos que los que la duración de su contratación le otorgue.

ARTÍCULO 23.-El trabajador de base que ocupa una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, sólo tendrá el carácter de definitivo después de seis meses de desempeñar el puesto, siempre que haya aprobado los exámenes de selección. Cuando exista objeción fundada a su capacidad si el movimiento fue por ascenso, el trabajador se encuentra obligado a regresar a su base dentro de los cinco días siguientes y si es de nuevo ingreso, quedará separado sin responsabilidad para la Entidad Pública.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo es el más socorrido cuando se trata de demandar en un juicio el otorgamiento de un puesto de base, lo anterior en razón de que señala una temporalidad en la plaza reclamada de por lo menos seis meses para que el trabajador puede reclamar el nombramiento de base definitivo, pero para que proceda dicho reclamo, hay que demostrar o que es una vacante definitiva o un puesto de nueva creación, que de entrada no son lo mismo. Por vacante definitiva se debe entender a aquel puesto de trabajo que habiendo tenido un titular previo, este ha dejado de tenerlo por diversas causas, tales como jubilación, muerte, renuncia e incluso cese de los efectos de nombramiento y que en dado caso la entidad pública al percatarse de dicha situación hace la convocatoria respectiva, para que en dado caso el sindicato (si lo hay), haga la propuesta y en dado caso la Entidad Pública otorgue el nombramiento primeramente con carácter provisional y posteriormente a los seis meses cambiarlo a definitivo. En el caso del puesto de nueva creación, es derivado de la creación de una nueva área de trabajo, departamento, dirección u otra, dentro de la entidad pública y se seguirá el mismo procedimiento: nombramiento provisional por seis meses y posteriormente la base definitiva. En la última parte del precepto, nos menciona que si se

realizan cambios dentro de la entidad pública (ascenso por escalafón), y resulta objetada la capacidad de alguno de los trabajadores, tendrán derecho a regresar a su plaza anterior, excepto el de nuevo ingreso, que quedara cesado de sus funciones sin responsabilidad para las entidades públicas.

ARTÍCULO 24.- Los datos que debe contener el nombramiento son:

I.- Nombre de la Entidad Pública o la Dependencia, en su caso;

II.- Nombre del trabajador, nacionalidad, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio y registro federal de contribuyentes;

III.- El tipo de nombramiento;

IV.- Categoría o funciones;

V.- Jornada de trabajo;

VI.- Salario o sueldo; y

VII.- Dependencia de adscripción.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo nos establece todos y cada uno de los requisitos que debe contener un nombramiento expedido a un trabajador, desde nombre de las partes (Entidad Pública y trabajador), tipo de nombramiento, categoría, jornada de trabajo, salario o sueldo y lugar de adscripción; lo anterior para dar certeza al vínculo laboral entre las entidades públicas y sus trabajadores, recordando cómo lo mencionamos al comentar el numeral 15 de la presente ley, que a comparación de la relación laboral ordinaria, es necesaria la existencia del nombramiento para que la relación laboral exista jurídicamente con la entidad pública, o bien que el trabajador aparezca en las nóminas de los

trabajadores temporales, no pudiéndose probar la relación laboral con testigos, por lo para los abogados que se dediquen al derecho laboral burocrático estatal es necesario que tengan bien presente el contenido del presente artículo.

ARTÍCULO 25.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aun cuando se pacten expresamente, las que dispongan:

I.- Una jornada de trabajo mayor a la permitida por la Ley;

II.- La prestación de trabajos peligrosos o insalubres para los menores de dieciocho años y mujeres embarazadas;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la salud del trabajador o la mujer embarazada;

IV.- Un salario inferior al mínimo, por jornada normal;

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sueldos; y

VI.- La renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas, consignadas en las normas de trabajo.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La irrenunciabilidad de derechos, ha sido uno de los temas más debatidos por los estudiosos del derecho laboral, para poder tener un sustento en que cada ley se debe establecer derechos mínimos los cuáles no deben ser trastocados por la parte patronal, es el caso del presente numeral que es una protección amplia dirigida al operario, para efecto de que no sean sujetos de una esclavitud moderna estableciendo ciertas prohibiciones tales como no permitir jornadas mayores a las señaladas en la ley, jornadas inhumanas o periodos de pagos superior a quince días, etc., con el señalamiento de que estas van a ser nulas aunque se contenga por escrito, lo anterior es para evitar

abusos por parte de la parte patronal. El anterior artículo es correlativo del 5to. De la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 26.—El cambio de Titular o responsable de una Entidad Pública, en ningún caso afectará los derechos de los trabajadores.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La inamovilidad en el empleo no sería posible sin el contenido del presente precepto; en virtud de que como es conocido la administración pública estatal siempre va a ser materia de muchísimos en cambios por la facultad que tiene el titular del ejecutivo para nombrar y remover libremente a los titulares (entiéndase Secretarios, mandos medios y superiores), y por lo tanto los demás trabajadores que ya forman parte de la estructura de dicha administración pública, mientras tengan nombramiento de base con carácter definitivo, serán inamovibles, llegue quien llegue como titular, por ser un derecho ya adquirido y tener el requisito de la inamovilidad que les da su nombramiento. Tratándose de los trabajadores de confianza, provisional, interino o por tiempo fijo no gozan de este beneficio.

ARTÍCULO 27.—Cuando se cambie la designación de un puesto, deberá actualizarse el nombramiento del trabajador que lo desempeñe.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo es una obligación expresa para la Entidad Pública, para efecto del cambio de nombramiento en caso de que sea reasignado el puesto laboral, lo anterior para cumplirse con la certeza jurídica que debe haber en todo instrumento y vínculo jurídico, situación que muchas veces no es observada por la dependencia, en perjuicio del trabajador.

ARTÍCULO 28.-Las Entidades Públicas podrán determinar el traslado de un trabajador de una población a otra por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio;

II.- Por desaparición del centro de trabajo;

III.- Por permuta debidamente autorizada.

En el caso de las fracciones I y II de este artículo, se procederá de la siguiente manera:

A).- Si el traslado es por período menor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos de viaje y viáticos, de conformidad con los montos y procedimientos que se establezcan en los ordenamientos correspondientes, excepto cuando el traslado se hubiese solicitado por el trabajador.

B).- Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus demás familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de él, de su cónyuge y parientes antes mencionados, de conformidad con los procedimientos y montos establecidos en los ordenamientos que correspondan, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La figura del cambio de adscripción se encuentra regulada en este artículo y establece tres hipótesis: 1. Por reorganización o necesidades del servicio; 2. Por desaparición del centro de trabajo y 3. Por permuta autorizada legalmente.

En los dos primeros casos el que realiza el cambio es completamente la Entidad Pública, ya sea por logística administrativa o necesidades de administrativa que en todo caso tendrá que justificar para hacer el cambio respectivo; en el segundo caso en el supuesto que llegué a desaparecer el lugar de adscripción, la entidad pública está obligada a reubicar a este trabajador en otra dependencia, respetándole todos los derechos laborales adquiridos; y en todos ellos absorber los gastos y costos que se generen por cambio de adscripción; en el caso de cambio de adscripción por permuta debidamente autorizada, en este caso va a ser a solicitud y necesidad del trabajador, por lo que la dependencia está en su derecho de autorizarla o no y en dado caso los gastos de traslado y otros van por cuenta del trabajador solicitante.

CAPÍTULO II

De las Obligaciones de los Trabajadores y de las Entidades Públicas

ARTÍCULO 29.-Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Asistir puntualmente a sus labores;

II.- Desempeñar sus labores con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus Jefes y a las disposiciones de la Ley, Reglamentos y Condiciones Generales de Trabajo;

III.- Observar buena conducta en el trabajo, manteniendo respeto a sus compañeros, jefes y en su caso al público;

IV.- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo y devolver a la Entidad Pública o Dependencia, en su caso, los materiales no utilizados;

V.- Formar parte de las Comisiones que establece esta Ley;

VI.- Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento, para mejorar su preparación y eficiencia;

VII.- Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a ser de su conocimiento, con motivo del trabajo;

VIII.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

IX.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se requiera, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren los intereses de la Entidad Pública o de las personas que laboren en la misma;

X.- Abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo;

XI.- Poner en conocimiento del Titular o responsable de la Entidad Pública o Dependencia, en su caso, las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;

XIII.- Comunicar al Titular o responsable de la Entidad Pública o Dependencia, en su caso, las deficiencias que adviertan en el servicio, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses de éstas o a la vida y seguridad de los que en ellas laboran;

XIV.- Poner en conocimiento del Titular o del responsable de la Entidad Pública, para los efectos procedentes, cuando reciba por error algún pago en exceso o que no le corresponda; y

XV.- En general, las que mencionan esta Ley y demás disposiciones aplicables.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este artículo representa el espíritu de la relación obrero – patronal en el ámbito burocrático, en razón de que nos señala

las obligaciones que los trabajadores al servicio de las entidades públicas, tienen con las Entidades Públicas, las cuales se enumeran con carácter enunciativo más limitativo, ya que la fracción XV deja abierta la posibilidad de que existan más en la presente ley y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 30.-Son obligaciones de las Entidades Públicas:

I.- Cumplir con las normas de trabajo establecidas en esta Ley;

II.- Cumplir con las medidas de higiene y seguridad;

III.- Proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, para el buen desempeño de su trabajo;

IV.- Incorporar a sus trabajadores, al régimen de Seguridad y Servicios Sociales en la forma y términos en que la Ley o los convenios celebrados así lo establezcan;

V.- Cubrir, en su caso, puntualmente las aportaciones que les corresponda, para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales del régimen al que estén incorporados;

VI.- Conceder a sus trabajadores licencias, con o sin goce de sueldo, en los términos previstos por la presente Ley;

VII.- Otorgar a sus trabajadores, con nombramiento definitivo, en caso de supresión de plazas, otra equivalente en categoría y sueldo;

VIII.- Impartir cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, a fin de que éstos mejoren su capacidad y aptitud profesional;

IX.- Efectuar las deducciones permitidas por la Ley, a los salarios de los trabajadores;

X.- Integrar los expedientes de sus trabajadores y expedir los informes oficiales que les sean solicitados;

XI.- Aplicar a sus trabajadores las correcciones disciplinarias a que se hagan acreedores contenidas en los Reglamentos o Instructivos de trabajo, por incumplimiento a las obligaciones establecidas por esta Ley o en las Condiciones Generales de Trabajo. Tratándose de suspensión, ésta no podrá exceder del término de ocho días;

XII.- Cumplir con las resoluciones del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y de las Salas Especiales en su caso;

XIII.- Pagar a los trabajadores los salarios que dejaron de percibir, cuando sean privados de su libertad, si actuaron en defensa del Titular, del responsable o de los intereses de la Entidad Pública, cuando acrediten en forma indubitable su inocencia, en la comisión del delito o delitos imputados;

XIV.- Pagar a los trabajadores los salarios que dejen de percibir, cuando sean privados de su libertad por la supuesta comisión de delitos que la propia Entidad Pública les haya imputado, cuando demuestren en forma indubitable su inocencia; y

(REFORMADA; G.O, 27 DE FEBRERO 2015)

XV. En el caso de las entidades municipales, éstas deberán notificar, cuando sea el caso, el término de la relación laboral de los trabajadores, de conformidad con lo que establece la ley en la materia.

El procedimiento descrito en esta fracción deberá iniciarse el día treinta de noviembre, del último año de ejercicio de administración del ayuntamiento correspondiente.

(ADICIONADA; G.O, 27 DE FEBRERO 2015)

XVI. Fijar en sus presupuestos de egresos las cantidades destinadas para el pago de indemnizaciones laborales; y

(ADICIONADA; G.O, 27 DE FEBRERO 2015) XVII. Las demás que disponga esta Ley.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

En complemento a lo que se expuso y comentó respecto del numeral anterior, en el presente artículo se enumeran las obligaciones de las Entidades Públicas (parte patronal), señalándose un total de diecisiete fracciones que delimitan las responsabilidades que tienen estas con los trabajadores al servicio de las entidades públicas, que van desde el respeto a las normas laborales, pasando por situaciones de seguridad e higiene, aspectos de seguridad social, otorgar los nombramientos respectivos, impartir capacitación y adiestramiento, imponer medidas disciplinarias y cumplir con los requerimientos que haga el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior, se tiene como novedad, la adición de tres fracciones (XIV, XV y XVI), las cuales tienen que ver la primera de ellas cuando un trabajador demuestra su inocencia respecto de un delito que le es imputado por la entidad pública, se le pagara los salarios que dejó de percibir; la segunda impone una nueva obligación expresa a las entidades municipales de notificar a sus trabajadores la terminación de la relación de trabajo, a más tardar el 30 de noviembre, previo a la entrada del nuevo municipio; y la última de las nombradas es una obligación de previsión, que es contemplar en las partidas respectivas de las entidades el recurso para poder cumplir con los potenciales laudos en contra y que de acuerdo a la normatividad aplicable hay que cumplir.

CAPÍTULO III

De la Suspensión de los Efectos del Nombramiento

ARTÍCULO 31.-La suspensión temporal de los efectos del nombramiento implica que el trabajador no estará obligado a prestar el servicio y la Entidad Pública tampoco tendrá obligación de cubrir el salario; situación que se dará sin responsabilidad para las partes y que en modo alguno significará el cese del trabajador.
--

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El precepto artículo menciona una de las tres viscitudes de la relación de trabajo, el término suspensión, que va enlazado con lo que lo que es el cese de los efectos del nombramiento y la terminación de los efectos del nombramiento. La suspensión de los efectos del nombramiento es una figura que si bien interrumpe la relación de trabajo, no la termina, sino que simplemente de manera temporal deja de surtir sus efectos en lo relativo a la prestación del servicio por parte del trabajador al servicio de las entidades públicas y de pagar el salario por parte de la entidad pública, lo anterior en virtud de alguna causa que impide que en ese momento prosiga la relación de trabajo, pero que dada su naturaleza temporal en algún momento se va a reanudar, las diversas causas vienen enumeradas en el artículo 32 de la presente ley; llegando a la conclusión con la suspensión “El trabajador pierde el salario, más no el trabajo”.

ARTÍCULO 32.-Son causa de suspensión temporal:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de la Entidad Pública, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El hecho de que un trabajador haya sido designado representante ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o de las Salas Especiales en su caso;

VI.- El cumplimiento del servicio de las armas, de jurados, el desempeño de cargos concejiles y de elección popular, las funciones electorales o censales, así como alistarse en la Guardia Nacional; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las Leyes o Reglamentos para la prestación del servicio.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El presente numeral señala de manera casuística todos y cada uno de los supuestos por lo cual se puede suspender la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y la entidad pública.

En ellas se abarca diversas causas personales que tienen que ver con situaciones de salud como lo son las fracciones I y II, que nos menciona en el primer caso enfermedad contagiosa del trabajador y el segundo, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, lo cual indudablemente establece la prioridad de que primero es la salud del trabajador y en el caso del primer supuesto como una medida de seguridad para que en el caso de enfermedades contagiosas estas no se propaguen en el centro de trabajo; las fracciones III y IV, nos remite a situaciones que tienen que ver con la imposibilidad que tenga un trabajador para acudir a sus labores por detenciones que pudiera hacer a su persona por autoridad judicial (prisión preventiva), o bien por autoridad administrativa (arresto), y en cuyo caso el trabajador sólo tendrá que acreditar que está a disposición de dichas autoridades y con ello se le impide presentarse a laborar. Caso especial merece la hipótesis de que si la detención es porque el trabajador cometió un delito por defender los intereses del patrón y obtiene sentencia absolutoria, va a ser el único caso en que el patrón deberá pagar todos los salarios dejados de percibir una vez que se reincorpore el trabajador.

Las hipótesis de las fracciones V y VI, se refiere a las obligaciones y a la vez derechos que tienen los trabajadores al servicio de las entidades públicas para integrar órganos como el mismo Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, así como servicio militar, puestos concejiles, funciones electorales, entre otros y que en todo caso las entidades patronales deberán considerarlos como días de suspensión y no como faltas injustificadas; por último menciona los casos en que se puede suspender la relación de trabajo por falta de documentos que exijan las leyes o reglamentos y que sean necesarios para la prestación de servicio, ejemplo de ello lo es un chofer, que invariablemente necesitará siempre su licencia de manejo vigente y que en dado caso que no cuente con ello puede llevar a la suspensión de los efectos del nombramiento.

ARTÍCULO 33.-La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por la Institución o médico que preste el servicio, o antes si desaparece la incapacidad, sin que en ningún caso pueda exceder la suspensión del término fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean a consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- En los casos de las fracciones III y IV del artículo anterior, a partir del momento en que el trabajador acredite haber estado detenido y hasta que termine el arresto o cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva;

III.- En el caso de las fracciones V y VI del artículo anterior, desde la fecha en que deba desempeñarse el cargo o prestarse el servicio y hasta por un término de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII del artículo anterior, a partir del momento en que la Entidad Pública tenga conocimiento de

la falta y hasta en tanto se cumpla con dicho requisito, siempre que esto no exceda de un término de sesenta días.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Nos señala este precepto por una situación de seguridad jurídica, en qué momento los trabajadores tienen los trabajadores que regresar a laborar, una vez que se acabe la causa o causas de la suspensión de los efectos de nombramiento, es decir hasta cuando queda desaparecida la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y de pagar el salario por parte de la Entidad Pública.

ARTÍCULO 34.-En el supuesto de excepción expresado en la fracción III del artículo 32, el trabajador podrá reintegrarse a su empleo, dejando de surtir efectos la suspensión, cuando obtenga la libertad provisional bajo caución, siempre que el delito o delitos que se le imputan y por los que se le sigue proceso no afecten de manera grave la relación de trabajo, se relacionen o no con el servicio que presta.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

En el caso de que un trabajador este sujeto a un proceso judicial y obtenga el beneficio de la libertad bajo caución, está condicionado a que el ilícito cometido por el trabajador no sea considerado grave y que pudiera afectar el desarrollo de la relación de trabajo, porque en dado caso lo que debe proceder es el cese de los efectos del nombramiento y no la suspensión del mismo.

ARTÍCULO 35.-El trabajador deberá reintegrarse a sus labores:

I.- En el caso de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 32, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II.- En el caso de las fracciones III, V y VI del artículo 32, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Un principio de seguridad jurídica, representa el presente numeral, en virtud de que nos señala dos supuestos en los cuáles el trabajador debe reintegrarse a sus labores, siendo estos términos al día siguiente y dentro de los quince siguientes, cuando son fracciones III, V y VI.

CAPÍTULO IV

De la Terminación de los Efectos del Nombramiento

ARTÍCULO 36.-Los nombramientos de los trabajadores sólo dejarán de surtir efectos en forma definitiva, sin responsabilidad para la Entidad Pública para la que prestan sus servicios, por las siguientes causas:

I.- Renuncia;

II.- Muerte del trabajador;

III.- Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio;

IV.- Por conclusión de la obra o del término fijado en el nombramiento; y

V.- Por mutuo consentimiento.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

El actual precepto se refiere a la forma en los cuales se puede dar por terminado los efectos de nombramiento; haciéndose la aclaración que estas hipótesis son diferentes a las que son el cese de los efectos de nombramiento, siendo la diferencia que tratándose de terminación de los efectos del nombramiento, lo va a hacer de común acuerdo o bien porque existe una causa ajena a las partes que impide la progresión del nexo laboral (muerte del trabajador, incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio, o bien por conclusión de la obra o tiempo fijado en el nombramiento), a comparación del cese de los efectos del nombramiento que como se verá más adelante, se da por que el trabajador o la entidad pública incurre en alguna irregularidad que se traduce en una causal que señalan los artículo 37 y 44 de la presente ley y por lo tanto una de las partes puede solicitarlo sin incurrir en responsabilidad.

ARTÍCULO 37.-El Titular o responsable de la Entidad Pública podrá decretar el cese de un trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

A).- Por incurrir en faltas de probidad u honradez debidamente comprobadas;

B).- Por incurrir en violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio;

C).- Por acumular, sin permiso o causa justificada, más de tres faltas de asistencia consecutivas o cinco discontinuas, en un período de treinta días;

D).- Por abandonar sus labores el trabajador que tiene a su cargo la atención de una función delicada o peligrosa que requiera su presencia constante, ocasionando daños o

perjuicios a la Entidad Pública, salvo que esto ocurra por causa justificada;

E).- Por ocasionar intencionalmente daños a edificios, obras, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

F).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

G).- Por revelar secretos o asuntos reservados de trabajo, en perjuicio de la Entidad Pública;

H).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la Entidad Pública o lugar en que preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

I).- Por desobedecer, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores, relacionadas con el trabajo;

J).- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho a la Entidad Pública y exhibir la prescripción suscrita por el médico;

K).- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

L).- Por falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las Leyes o Reglamentos, después del vencimiento del término previsto por la fracción IV del artículo 33 de esta Ley; y

M).- Por causas análogas a las establecidas con anterioridad, que revistan igual gravedad y generen consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Debido a la importancia del presente precepto, se hará comentarios fracción por fracción, por lo que empezamos:

Con relación a la fracción A), se habla que el trabajador cometa falta de probidad u honradez en su trabajo, teniendo en cuenta que probidad se refiere a la “honestidad y la rectitud: una persona honrada”, por lo tanto, es aquella que tiene probidad. Puede decirse que la probidad está vinculada a la honradez y la integridad en el accionar. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso, no miente ni incurre en un delito, por lo que el trabajador que no actúe de manera recta y honesta incurre en esta causal, está condicionada a que esté debidamente comprobada; verbigracia de esta causal es cuando un trabajador sustrae sin autorización mercancía para beneficio propio o bien cuando un trabajador checa su entrada y salida de su jornada de trabajo, sin ejecutar la misma, entre otros ejemplos.

Inciso B).- Por incurrir en violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio; Esta causal es demasiado amplia pues abarca varias hipótesis que uno debe distinguir, pues por violencia se entiende un maltrato físico; por amagos las amenazas de provocar un posible daño a la otra persona pero sin llegar a hacerlo, el ejemplo más significativo es que una persona lance un golpe al aire a una persona; por injurias entiéndase las malas palabras u ofensas que un persona profiera a otra y por malos tratamientos, en conducta que si bien no son malas palabras, si resultan extremadamente insultante en cuanto a la forma en que te diriges a la otra persona, con la intención de denostar; todas estas conductas en contra de algún jefe o compañeros o contra familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio; es importante puntualizar que también se abarca que las conductas se puedan cometer fuera del servicio en razón de

que no se pudiera entender un buen nexo laboral después de que se presente alguna de estas conductas.

Inciso C).- Por acumular, sin permiso o causa justificada, más de tres faltas de asistencia consecutivas o cinco discontinuas, en un período de treinta días; esta es tal vez la causal más utilizada para que la entidad pública decrete el cese de los efectos de su nombramiento, incurrir en faltas de asistencias injustificadas al servicio, en el caso de la presente ley es muy clara al señalar que puede ser más de tres faltas de asistencia consecutivas o bien cinco discontinuas en un plazo de treinta días; entendiéndose este último período como treinta que puede abarcar intervalos de dos meses o no como un mes calendario y con la condicionante que sean sin permiso o causa justificada, por lo que en el caso de que la parte patronal haya otorgado permiso o el trabajador se encuentre incapacitado, dichas inasistencias no cuentan para tales efectos. Asimismo, resulta importante acotar que cuando se levante el procedimiento de investigación para acreditar esta causal deberá levantarse un acta administrativa individual por cada día de inasistencia, no siendo correcto que se levante una sola por el total de inasistencias.

Inciso D).- Por abandonar sus labores el trabajador que tiene a su cargo la atención de una función delicada o peligrosa que requiera su presencia constante, ocasionando daños o perjuicios a la Entidad Pública, salvo que esto ocurra por causa justificada;

Causal que se dirige a los puestos de más seguridad dentro de las entidades públicas y sobre las cuales recae gran responsabilidad, tan es así que se configura como un supuesto autónomo, en el cual, cualquier descuido en la ejecución del trabajo es causa de cese de los efectos del nombramiento como señala esta fracción.

E).- Por ocasionar intencionalmente daños a edificios, obras, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

Esta causal deriva de la obligación genérica de que el trabajador debe observar buenas costumbres en el trabajo y eso

incluye no causar daños intencionales en edificios, obras maquinarias y demás objetos relacionados con el trabajo; ya que si alguna tiene acceso a ello es solamente para el resguardo y no para uso personal.

Inciso F).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

Esta hipótesis se debe entender con un criterio amplio, ya que si bien es cierto las faltas de probidad u honradez, la violencia, los amagos, las injurias y demás en estricto sentido, representan actos inmorales y punibles en materia de trabajo; la conducta enumerada aquí debe limitarse a lo que son las conductas eróticas – sexuales dentro del trabajo, es decir la realización de estos comportamiento durante la prestación del servicio, trae como consecuencia el cese de los efectos del nombramiento.

G).- Por revelar secretos o asuntos reservados de trabajo, en perjuicio de la Entidad Pública;

Una de las máximas que debe tener un trabajador durante el desarrollo de sus labores son la lealtad, y en este sentido tiene la obligación de mantener discrecionalidad de que lo que se haga o sepa en relación con las funciones encomendadas, ya que muchas de esas funciones son de uso reservado o de secreto, de lo contrario puede existir un menoscabo en el patrimonio o ganancias de la parte patronal. Es importante decir que para que esta causal prospere, la Entidad Pública debe demostrar el perjuicio material y no solo la suposición del mismo.

H).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la Entidad Pública o lugar en que preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

Esta causa de cese se refiere a algo que todo centro de trabajo se debe de buscar y mantener: la seguridad de la misma; por lo tanto, cualquier trabajador que por alguna conducta anómala ponga en riesgo la seguridad de la entidad pública, la consecuencia lo es el cese de los efectos del nombramiento.

I).- Por desobedecer, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores, relacionadas con el trabajo;

El deber de obediencia del trabajador es una premisa básica de cualquier nexo laboral sin la cual sería imposible la relación de trabajo, por lo cual la inobservancia de ello es castigado, severamente, con el cese de los efectos del nombramiento, la única limitante para que la Entidad Pública pueda hacerla valer es que dichas ordenes o indicaciones tienen que ser relacionadas con el trabajo, es decir no opera para situaciones de tipo personal.

J).- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho a la Entidad Pública y exhibir la prescripción suscrita por el médico;

Esta hipótesis es una prohibición expresa para que los trabajadores no acudan a su centro de trabajo en “estado inconveniente”, entiéndase en estado de embriaguez y muchos menos bajo el influjo de alguna droga y en caso de que este bajo tratamiento médico se tiene que poner en conocimiento del patrón, para que el trabajador evite incurrir en responsabilidad en caso de que llegue a suceder un evento por motivo de los efectos del medicamento.

K).- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

L).- Por falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las Leyes o Reglamentos, después del vencimiento del término previsto por la fracción IV del artículo 33 de esta Ley;

Como una cuestión responsabilidad laboral y profesional se establece esta causa de cese, en razón de que muchos puestos y empleos resultan profesionalizantes y por lo cual el hecho de

no se cuente con documentos importantes como puede ser un título y cédula profesional por ejemplo, lleva al menoscabo de las funciones que el empleado lleva en la entidad pública, al no poder desempeñarse con la limitante de algún documento indispensable para ello.

M).- Por causas análogas a las establecidas con anterioridad, que revistan igual gravedad y generen consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere

Por último, se menciona que todas las causales descritas en este precepto son de carácter enunciativo más no limitativo, es decir puede otras conductas sancionables, con la única condición que se especifiquen en qué consisten.

ARTÍCULO 38.-Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, el funcionario facultado por el Titular de la Entidad Pública con intervención del afectado, quien podrá ser acompañado de un representante del Sindicato, procederá a levantar el acta circunstanciada que corresponda.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como parte de la garantía y audiencia y el derecho humano al debido proceso que nos establecen los artículos 14 y 17 Constitucionales, para poder cesar a algún trabajador por incurrir en algunas de las causales señaladas en el artículo anterior, es requisito sine qua non, que se levante un acta circunstancia con la intervención del afectado y el representante sindical, si es que el trabajador es sindicalizado, dicha acta será instrumentada por el Funcionario facultado de la Entidad Pública, sin la cual no podrá imponerse sanción alguna al trabajador. Es importante decir que la finalidad de esta actuación es que el trabajador pueda manifestar lo que a sus intereses convenga respecto de la conducta de la cual se le está acusando por parte de la figura patronal.

ARTÍCULO 39.-En el acta circunstanciada se asentarán con precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado en su caso y la de los testigos que propongan las partes.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este precepto nos establece como se llevará a cabo el acta circunstanciada y lo que debe contener; teniendo como principal requerimiento la precisión de los hechos (que quede bien definidos circunstancias de modo, tiempo y lugar de la conducta imputada al trabajador), partiendo de la declaración del trabajador afectado y de los testigos que propongan las partes. Se ha de precisar que en la práctica los testigos que sostienen el dicho de la parte acusadora (patrón), reciben el nombre de testigos de cargo, que son a quienes les constan y señala el comportamiento irregular del trabajador y por otro lado a los testigos del trabajador, si éste los propone reciben el nombre de testigos de descargo y van a abogar a favor de la causa de los trabajadores. El instrumento del acta circunstanciada representa el respeto al derecho humano de la garantía de audiencia, porque al final de cuenta este procedimiento administrativo representa un pequeño juicio al interior de la entidad pública para juzgar si hay o no conducta punible del trabajador.

ARTÍCULO 40.-Para los efectos del artículo anterior, el trabajador deberá ser citado por escrito, cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en el lugar donde presta sus servicios o en el domicilio que tenga registrado ante la Dependencia.

En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio, se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia.

Si el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo, ni en el domicilio indicado en el primer párrafo de este artículo, el citatorio se le dejará con la persona que se encuentre en dicho

domicilio y de no haber nadie en él, con un vecino y se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el citatorio surtirá todos sus efectos.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Se establece en este precepto la obligatoriedad que tiene la entidad pública, de citar al trabajador al levantamiento del acta circunstanciada, otorgándole dos lugares donde puede ser notificado: el centro de trabajo o bien el domicilio que tenga registrado ante la dependencia, señalando el deber que tiene el trabajador de recibir el citatorio y en caso de que no lo haga se levantará un acta ante dos testigos para hacer constar dicha circunstancia.

En el caso de que no se encuentre el trabajador en ninguna de las dos hipótesis antes señalados, se procederá a dejar el citatorio con la persona que se encuentre o con un vecino, haciéndose constar esa circunstancia, teniéndose por notificado legalmente al trabajador, dándose validez al acta circunstanciada.

ARTÍCULO 41.-El levantamiento del acta no se suspenderá por la inasistencia del trabajador, si fue debidamente notificado para comparecer; el acta así levantada surtirá todos los efectos legales procedentes.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como parte de la seriedad y formalidad de cualquier procedimiento, se hace mención que la notificación hecha debidamente al trabajador para comparecer al acta

circunstanciada, es plenamente válida y surtirá todos sus efectos, resaltando que el hecho de que un trabajador por su voluntad no comparezca a ella, no tiene por qué anular dicha actuación, sino solo la pérdida de su derecho de manifestar lo que a sus intereses convenga; pensar lo contrario llevaría que fuera nugatorio el derecho que tiene la entidad pública de sancionar a sus trabajadores por algunas conductas anómalas en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 42.-Cuando en el acta circunstanciada aparezcan elementos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados al trabajador, el funcionario autorizado para ello, podrá dar por terminados los efectos del nombramiento, comunicándolo al afectado por escrito, al que se acompañará copia del acta de referencia.

(REFORMADO, PRIMER PÁRRAFO; G.O, 27 DE FEBRERO 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Finalmente derivado del procedimiento de investigación que sigue a los trabajadores que en un inicio se presume incurrieron en alguna causal de cese de los efectos del nombramiento, la Entidad Pública estudiará y analizará el acta circunstanciada y tomará una decisión, y señala este numeral que si de la misma aparece elementos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados, el funcionario facultado procederá a dar por terminados los efectos de su nombramiento al trabajador investigado, exigiendo esta disposición que esta determinación será comunicada por escrito, anexando el acta de referencia, lo anterior para no dejar al trabajador en estado de indefensión, siendo esto una obligación no dispensable para la parte patronal, tal como señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la siguiente tesis:

Época: Novena Época

Registro: 166813

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXX, Julio de 2009

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.3o.P.T.5 L

Página: 2065

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. LA DECISIÓN TOMADA POR LA PATRONAL COMO RESULTADO DEL ACTA CIRCUNSTANCIADA LEVANTADA AL EFECTO, DEBE COMUNICÁRSELES POR ESCRITO ACOMPAÑANDO COPIA DE ÉSTA, AUN CUANDO SE ENCUENTREN PRESENTES EN SU DESAHOGO.

De la interpretación sistemática de los artículos 38 a 42 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz se advierte, por un lado, que para el levantamiento del acta circunstanciada, cuyo origen se sustenta en la posible existencia de una causa de rescisión de la relación de trabajo con la entidad pública, es menester que, por regla general, se desahogue con la presencia del trabajador, quien podrá estar asistido de un representante sindical y, en su caso, ofrecer testigos de su parte; y, por el otro, que el legislador local estableció, entre otras formalidades, que se comunique por escrito al trabajador la decisión tomada por la patronal como resultado del acta acompañando copia de ésta, aun cuando el trabajador se encuentre presente. Formalidad que otorga a éste la certeza de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral, permitiéndole efectuar una adecuada defensa de sus derechos; lo cual no se lograría con su sola intervención en el desahogo de dicha actuación, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; consecuentemente, a efecto de que el empleado pueda preparar una adecuada defensa, además de la comunicación del resultado del acta, debe entregársele copia de ésta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 972/2008. Norma Araceli Hernández Fontes.
8 de mayo de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo
Arturo Baizábal Maldonado. Secretario: José Alfredo García
Palacios.

ARTÍCULO 43.- Si durante el juicio que se siga, no se prueba la causa de un cese, el trabajador de base tendrá derecho, a su elección, a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o que se le reinstale en el puesto que desempeñaba y, en ambos casos, tendrá derecho al pago de salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

El trabajador que ocupe la plaza del cesado, tendrá el carácter de interino hasta que no se decida en definitiva el juicio correspondiente. De reinstalarse el trabajador, el interino tendrá que dejar la plaza, sin responsabilidad para la Entidad Pública regresando, en su caso, a su plaza original.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como en el apartado “A” y su ley reglamentaria La Ley Federal del Trabajo, el presente cuerpo normativo también nos da la opción de que en caso de que el trabajador al servicio de las entidades públicas, no esté conforme con la determinación del cese de los efectos del nombramiento por parte de la Entidad Pública y en dado caso podrá acudir mediante demanda ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz a dirimir sus diferencias para lo cual podrá ejercitar la acción de reinstalación o el pago de la indemnización constitucional y nos señala que independientemente de la acción escoja el actor, si la entidad no demuestra en esa contienda judicial la causa de cese, tendrá derecho además al pago de los salarios vencidos que se generen desde el cese hasta por un período máximo de doce meses.

Se hace también la aclaración, de quien ocupe la plaza del cesado durante el juicio que se siga, tendrá el carácter de provisional hasta que decida este y que en caso que se reinstale el cesado, se acabará los efectos del nombramiento del provisional, regresando si es que tenía anteriormente otra plaza, a su puesto original de trabajo.

Por último hay que señalar que la acción para demandar un despido injustificado, al igual que en el Apartado “A”, del artículo 123 Constitucional, está sujeta a un término de prescripción, que en este caso también es dos meses, que deben contarse a partir de que termine la investigación que señalan los artículos 37, 38, 39, 40, 41 y 42 de la presente ley y que ha sido reiterado por la Suprema Corte de Justicia al emitir el siguiente criterio jurisprudencial:

Época: Novena Época

Registro: 162033

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIII, Mayo de 2011

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.2o.(IV Región) 5 L

Página: 1258

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA PARA CESAR A SUS TRABAJADORES. EL PLAZO PARA QUE OPERE DEBE COMPUTARSE A PARTIR DE LA CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA QUE PREVE LA LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ.

De una interpretación sistemática de los artículos 37 a 42 del invocado ordenamiento laboral burocrático se advierten las premisas siguientes: 1) El cese de un trabajador debe estar precedido por una investigación administrativa, la que debe sustanciarse en todos los casos en que se incurra en alguna de las causales que

prevé el referido artículo 37, pues el legislador en el diverso numeral 38, no distinguió que al actualizarse uno u otro caso de cese la entidad pública pueda prescindir de dicha indagación; 2) El trámite de esa investigación, en que se privilegian las garantías de audiencia y probatoria, se limita a levantar un acta circunstanciada en la que se asentarán con precisión los hechos imputados al trabajador; y, 3) Cuando al levantar el acta de mérito, surjan elementos de los que se advierta la certeza de los actos, se podrán dar por terminados los efectos del nombramiento correspondiente. Lo anterior, conduce a estimar que el plazo de dos meses para que opere la prescripción de la acción relativa, previsto en el artículo 101, fracción II, inciso B), de la ley en consulta, debe computarse a partir de que se ha agotado la investigación correspondiente, pues a partir de ese momento la entidad pública tiene conocimiento completo y objetivo de los actos atribuidos al trabajador y, por ende, está en posibilidad de tener los datos necesarios para ejercitar o no la acción de cese instituida en la ley.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGIÓN.

Amparo directo 675/2010. Secretaría de Educación de Veracruz. 15 de diciembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Castillo Garrido. Secretario: José Antonio Belda Rodríguez.

ARTÍCULO 44.-Los trabajadores podrán separarse de su empleo dejando, en consecuencia, de surtir efectos su nombramiento, sin su responsabilidad, por las siguientes causas:

I.- Falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otras análogas cometidas en su perjuicio, por el Titular o responsable de la Entidad Pública;

II.- Haber sido objeto de una disminución en su salario, dispuesta por el Titular o responsable de la Entidad Pública;

III.- No haber recibido el pago de sus salarios en las fechas y lugares señalados por esta Ley; y

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Así como la Entidad Pública, puede invocar un cese de los efectos de nombramiento sin responsabilidad para la misma, el Trabajador al Servicio de la Entidad Pública, también tiene la opción de demandar el cese a su favor por una causa justificada y sin incurrir en responsabilidad, invocando alguna o algunas de las causas que se señalan en el presente artículo, que es muy similar al 51 de la Ley Federal del Trabajo y casi las mismas conductas que la patronal puede hacer valer fundamentándose en al numeral 37 de la presente ley; solo que aquí el comete las conductas indebidas es la Entidad en contra del trabajador.

Como ya se explicaron, todas y cada una de las conductas al comentar el artículo 37, solo nos referiremos a las fracciones II y III, que se refiere a que el trabajador puede invocar un cese a su favor cuando haya alteraciones en cuanto a cuestiones que tienen que ver con el pago de su salario: la primera se refiere a la disminución de éste y el segundo a que el trabajador no reciba su pago en el lugar y fecha señalados por esta ley, lo que indudablemente constituyen incumplimientos por parte de la patronal, por en estos supuestos y en las demás fracciones que enumera el presente artículo el trabajador puede demandar el cese de los efectos de nombramiento a su favor.

ARTÍCULO 45.-El trabajador podrá separarse del servicio dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios efectivos y los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación hasta que se pague la indemnización.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

La consecuencia jurídica de la acción de cese invocado por el trabajador en caso de prosperar, es que la Entidad Pública tendrá que pagar el importe de tres meses de salario, veinte días por año y salarios vencidos que se cause desde la fecha de la separación, hasta que se pague la indemnización.

Mención importante merece este artículo en cuanto al pago de los salarios caídos que se generan, a comparación de la acción despido injustificado, en el cuál recientemente mediante una reforma se limitó el pago a doce meses, en el caso del tipo cese que señalan los artículos 44 y 45 del presente cuerpo normativo, aquí si se tienen que cubrir de la fecha de la separación hasta su pago.

Por último, hay que acotar que en la práctica las demandas de los trabajadores, invocando el cese a su favor, son escasas, pero que resulta de importancia tener noción de que hacer en caso de que se nos presente algún caso en nuestra vida profesional.

CAPÍTULO V

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ARTÍCULO 45 Bis.- Las entidades públicas tienen obligación de proporcionar a todos sus trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación y el adiestramiento en su trabajo que les permita

elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por las propias entidades públicas o los patrones y el sindicato correspondiente o la mayoría de los trabajadores de confianza.

Para dar cumplimiento a esa obligación, las entidades públicas podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcionen a éstos dentro de la misma dependencia, empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente deberán estar autorizados por la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado, y registrados ante ella. Ésta sólo realizará el registro correspondiente a quienes acrediten satisfactoriamente tener conocimientos técnicos o científicos de la rama en la que pretendan impartir adiestramiento.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad y eficiencia de los servicios de las entidades públicas, podrán formularse respecto de cada área o dirección, varias de ellas o respecto de una rama o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento deberán impartirse a los trabajadores durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la entidad pública y los trabajadores convengan que podrán impartirse de otra manera. Cuando un trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Este apartado de reciente adición a la presente ley, es un aspecto que desde hace mucho tiempo había sido olvidado, lo que es la capacitación y adiestramiento, que en las leyes burocráticas son poco abordadas, y en este caso se agrega aspectos de la obligatoriedad que tienen las entidades públicas de impartirlas y la correlativa de los trabajadores de tener que capacitarse, la cual debe tener como finalidad mejorar la calidad de vida y elevar la productividad.

En el presente artículo, establece que deberá llevarse en el horario de labores y por instructores que estén autorizados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Productividad del Estado, previo registro de estos.

ARTÍCULO 45 Ter.- La capacitación también tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que la entidad pública preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio y superior.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Complementando la obligación de la capacitación y adiestramiento, que tienen tanto las Entidades de Públicas de proporcionarlas y los trabajadores de recibirla, el presente numeral establece el objeto de la misma; que va a servir también como parámetro al momento de escoger nuevo personal a ocupar puestos vacantes o de nueva creación.

En relación con el segundo párrafo, se hace la referencia el apoyo que una Entidad Pública, puede hacer para que sus trabajadores pueden continuar o completar los niveles escolares que tengan (básico, medio y superior), es decir la capacitación y adiestramiento no debe limitarse solo a cuestiones técnicas de la entidad, sino también en volver más profesionalizantes a los distintos trabajadores para que puedan elevar su calidad de vida.

ARTÍCULO 45 Quater.- El adiestramiento tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías, que la administración pública o privada deberá implementar, para incrementar la productividad;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos durante desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en sus reglamentos y en las normas oficiales mexicanas, en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que le son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores para contar con mano de elementos calificados.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Para empezar a comentar el presente artículo, debemos de conceptualizar lo que es adiestramiento, entendida esta palabra según la Real Academia Española, como la palabra puede ser entendida “como sinónimo de guiar y encaminar en especial a una persona ciega”, en el caso concreto del derecho del trabajo,

el adiestrar es guiar al trabajador para que adquiera los conocimientos prácticos que resultan necesarios para que puedan desempeñar sus labores, así como poder actuar en casos en que se presenten determinados riesgos que pudieran tener en su fuente empleo, respaldado dichos conocimientos en los reglamentos, leyes y normas oficiales mexicanas aplicables.

Así mismo, señal como otra de las finalidades del adiestramiento la productiva y mejorar el nivel educativo, la competencia laboral, en aras de tener trabajadores más calificados.

ARTÍCULO 45 Quinquies.- Los trabajadores a quienes se impartan capacitaciones o adiestramientos están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; y
- II. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, aptitudes o de competencia laboral que sean requeridos por las entidades públicas.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como toda norma jurídica, las contenidas en la presente Ley tienen la característica de la bilateralidad, y un ejemplo muy claro de ello, es el presente precepto, que nos establece las obligaciones de aquellos trabajadores que hayan sido capacitados o adiestrados, ya que sería injusto que se impusiera una carga legal a la entidad pública (la capacitación y adiestramiento), y a cambio no tuvieran ninguna prerrogativa que pudieran hacer valer contra aquellos trabajadores que se nieguen o rehúsen a tomar su capacitación o adiestramiento, por lo que reconocemos ampliamente la redacción del presente

artículo que menciona la obligatoriedad a acudir a los cursos o sesiones de trabajo; y a someterse a los exámenes respectivos.

ARTÍCULO 45 Sexies.- Las entidades públicas que tengan más de cincuenta trabajadores constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por representantes de los trabajadores y de los patrones, en número igual, que serán las encargadas de:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y programas de capacitación y adiestramiento; y

II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, equipos, organización del trabajo y relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y administrativas, que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Respetando el principio del tripartismo, propio del derecho laboral, en el presente numeral, se establece la necesidad y/o obligación de constituir comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (de patrones y trabajadores), siempre y cuando en la entidad pública haya más de cincuenta trabajadores; que parece una cantidad corta, pero que alguno de los municipios más pequeños del Estado, puede ser que no se llega ni a ella, y en dos fracciones nos establecen las funciones que tendría dichas comisiones que resumen en : vigilar y mejorar el cumplimiento de todos y cada uno de los programas de capacitación y adiestramiento; y el segundo punto proponer algunos cambios en la estructura de las herramientas y equipos con que cuentan los trabajadores para poder llevar sus procesos para incrementar su productividad.

ARTÍCULO 45 Septies.- Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Como se mencionó en el artículo anterior, la capacitación y adiestramiento, es un aspecto que se tiene aplicar entre las tres partes que intervienen en los nexos laborales (TRABAJADORES, PATRÓN, GOBIERNO), y en este caso a pesar de que se trata de derecho laboral burocrático y se pudiera pensar que por el hecho de que no existen como tal factores de producción, lo cierto es que el ESTADO, no debe ser considerado ajeno a la relación laboral de los trabajadores estatales y por lo tanto, las autoridades tendrá un papel de vigilante del cumplimiento y aplicación de las normas laborales en materia de capacitación y adiestramiento, coadyuvando a que se lleven correctamente y aplicando sanciones en caso de desacato y/o incumplimiento, de lo contrario sería simples invitaciones a regular los aspectos del presente capítulo y no obligaciones como tales.

ARTÍCULO 45 Octies.- Las entidades públicas deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hubieren acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que convinieren acerca de planes y programas ya implantados.

(ADICIONADO, G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015)

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Otra obligación más impuesta a las Entidades Públicas, que es el conservar y poner a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Productividad del Estado, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hubieren acordado establecer; con lo cual se establece el deber primario de la entidad de otorgar capacitación y adiestramiento, pero que esta no debe ser al arbitrio de la misma, sino que debe ser respetando un programa que previamente debió haber sido a aprobación de la Secretaría del Trabajo Estatal y que una vez registrado aprobado el programa, deberá conservar y ponerse a disposición de la misma, para el cumplimiento de la diversas obligaciones que señala el presente Título V.

ARTÍCULO 45 Nonies.- Los trabajadores que hubieran aprobado los exámenes de capacitación y adiestramiento, en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, que serán autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la entidad pública o privada y serán del conocimiento de la Secretaria del Trabajo, Previsión Social y Productividad, a fin de que las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que correspondan.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

Se ha hablado durante casi todos los artículos anteriores del presente título V, de obligaciones tanto de las entidades públicas como de los trabajadores de las mismas, que tal vez hemos dejado de observar que atrás de dichos deberes, también existen beneficios, y algunos de ellos son los que se encuentran señalados en el presente artículo, que grosso modo nos menciona el derecho que tienen los trabajadores de que las Entidades Públicas de recibir constancias autenticadas de los

diversos cursos de capacitación y adiestramiento recibidos y que serán registrados por un padrón de trabajadores capacitados que deberá llevar la Secretaria del Trabajo, Previsión Social y Productividad. Un punto a favor de la clase trabajadora.

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I De la Jornada de Trabajo y de los Descansos legales

ARTÍCULO 46.-Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e idénticas para trabajos iguales cuando se realicen para la misma Entidad Pública, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Establece la obligatoriedad de los mínimos legales a observar en las condiciones de trabajo de las relaciones individuales entre empleado y Entidades Públicas, relativos a jornada laboral, descanso, salarios, etc. Asimismo, ordena tanto la proporcionalidad de las condiciones laborales en función de la trascendencia de los servicios, como la igualdad de trato para cuando se preste igual servicio en una misma Entidad Pública.

Finalmente, dentro de las relaciones de trabajo proscribire todo trato discriminatorio por circunstancias particulares del empleado público, enumerando algunas de las categorías sospechosas comprendidas en el artículo 1º Constitucional.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. CONTENIDO Y ALCANCES DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO. Esta modalidad del principio constitucional de igualdad jurídica impone a las distintas autoridades del Estado la obligación de llevar a cabo ciertos actos que tiendan a obtener una correspondencia de oportunidades entre distintos grupos sociales y sus integrantes y el resto de la población; por ende, se cumple a través de una serie de medidas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole que tengan como finalidad evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación sistemática o que se reviertan los efectos de la marginación histórica y/o estructural de un grupo social relevante. A estas medidas se les pueden catalogar como acciones positivas o de igualdad positiva. Ejemplos de las primeras pueden ser ciertas políticas públicas que tengan como sujetos a las mujeres o a las personas con algún grado de discapacidad y que busquen otorgarles bienes o servicios adicionales para que alcancen un mismo grado de oportunidades para el ejercicio de sus derechos; mientras que ejemplos de las segundas consisten en las cuotas o los actos específicos de discriminación inversa en favor de una persona que pertenezca a un determinado grupo social. En algunos de esos casos, se dará formalmente un trato desigual de iure o de facto respecto de otras personas o grupos, pero el mismo deberá estar justificado precisamente por la consecución de la igualdad de hecho y tendrá que cumplir con criterios de proporcionalidad. Con base en lo anterior, se estima que no existe una lista exhaustiva o definitiva sobre las medidas que puedan llevarse a cabo para la obtención de la igualdad de hecho; dependerá tanto de las circunstancias fácticas, sociales, económicas, culturales, políticas o jurídicas que imperen al momento de tomarse la decisión, como de la entidad o autoridad que vaya a llevar a cabo la medida correspondiente con un amplio margen de apreciación. Sin embargo, lo que es común a todos estos tipos de medidas es que buscan conferir un mismo nivel de oportunidades para el goce y ejercicio de los derechos humanos de los miembros de ciertos grupos sociales, los cuales se caracterizan por ser o haber sido objeto de una

discriminación o exclusión recurrente y sistemática. Estos grupos se definen por su existencia objetiva e identidad colectiva, así como por su situación de subordinación y poder político disminuido frente a otros grupos; no obstante, aunque no existe una delimitación exhaustiva de tales grupos sociales relevantes para la aplicación de esta faceta del principio de igualdad, el artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Federal, ha establecido distintas categorías sospechosas que sirven como punto de partida para su identificación.

Tesis Aislada: 1a. XLIII/2014 (10a.). Gaceta del S.J.F., 10ª. Época. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, Pág. 644. Registro 2005528.

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PECULIARIDADES Y CARACTERÍSTICAS CUANDO SE PRODUCE POR RAZÓN DE EDAD. Al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona. El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter odioso se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. Así, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la incorporación de la edad al elenco de categorías discriminatorias ofrece peculiaridades muy específicas. A diferencia de los restantes tipos discriminatorios, la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados: juventud, madurez o

vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables. La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, a priori, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad. En las sociedades occidentales contemporáneas, se ha venido relacionando la edad con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquéllas con la edad, y por ese único hecho, tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas las personas y, en segundo lugar, que ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad. En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instituye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian más a la impericia. El diferente trato otorgado a los empleados más jóvenes se suele vincular con la eventualidad del trabajo que desarrollan, la alta temporalidad de sus contrataciones y la consustancial precariedad de sus condiciones laborales. En definitiva, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o la menor capacidad de reacción.

Tesis Aislada: 1a. CDXXIX/2014 (10a.). Gaceta del S.J.F., 10ª. Época. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, Pág. 223. Registro 2008090.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 1º, párrafo quinto, CPEUM; 2º, segundo párrafo y 56, LFT; 1º Convenio núm. 111 de la OIT, denominado “Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

ARTÍCULO 47.-Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad Pública, para la prestación del servicio.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Hablar de jornada de trabajo es referirnos al tiempo en el cual el trabajador está a cargo de la Entidad Pública para prestar su servicio ya sea físico o intelectual.

Cabe recordar la distinción que hizo el Constituyente Federal entre el trabajo ordinario y el burocrático, atendiendo a la naturaleza de la relación existente entre uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues en las relaciones de trabajo entre particulares sólo se requiere la libre voluntad de las partes, mientras que en el trabajo burocrático la relación nace como consecuencia de un nombramiento y el desempeño de la función, durante la jornada laboral, no se sujeta a la libre voluntad del titular de la dependencia y del servidor, sino que está predeterminado por las leyes y los reglamentos correspondientes.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua,

cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.

Tesis Aislada: 2a. XCVII/95. S.J.F. y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo II, Octubre de 1995. Pág. 311. Registro 200710.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 58 LFT; 2º del Convenio núm. 30 de la OIT, denominado Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), ratificado por México el 12 de mayo de 1934.

ARTÍCULO 48.-La duración máxima de la jornada de trabajo será:

I.- De ocho horas para la DIURNA, la que estará comprendida de las seis a las veinte horas;

II.- De siete horas para la NOCTURNA, la que estará comprendida de las veinte a las seis horas; y

III.- De siete y media horas para la MIXTA, la que comprenderá parte de las dos anteriores, siempre y cuando no exceda de tres horas y media de la nocturna.

Podrán establecerse jornadas acumulativas semanales, cuando las necesidades del servicio de una Entidad Pública, así lo requieran.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Trata de la duración de la prestación del servicio en la jornada ordinaria, que se clasifica según el horario que comprenda y establece los máximos legales.

Así tenemos que la jornada diurna sólo puede abarcar hasta ocho horas y se sitúa entre las seis y las veinte horas; la nocturna tiene como límite superior siete horas comprendidas entre las veinte y las seis horas; finalmente, la jornada mixta, con duración máxima de siete horas y media, se define legalmente como aquélla que comprende periodos de las dos anteriores, sin que pueda exceder de tres horas y media de la nocturna, pues de darse el caso se entenderá como jornada nocturna.

La fuente originaria de este precepto se encuentra en el diverso 123 Constitucional, apartado “B”, fracción I, pero ahí se alude solamente a las jornadas diurna y nocturna, soslayándose la jornada mixta, cuya regulación es materia de las leyes secundarias.

En el dispositivo que se comenta se prevé también la jornada acumulativa, que implica distribuir las horas de trabajo semanal en los días laborables de la Entidad Pública.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción I CPEUM; 60 y 61 LFT; 21, 22, 23 y 24 LFTSE.

ARTÍCULO 49.-Cuando por circunstancias especiales deba prolongarse la jornada de trabajo, el tiempo que exceda será considerado como extraordinario, el cual no podrá ser mayor de tres horas diarias, ni efectuarse más de tres veces por semana.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Contempla la jornada extraordinaria entendida como una prerrogativa en favor de la Entidad Pública porque deja a su interpretación los casos en que ocurran circunstancias especiales que motiven la extensión de la jornada ordinaria. Sin embargo, limita el número de horas extras diarias y los días a la semana en que ello ocurra para evitar abusos en contra de los trabajadores.

El precepto es acorde a la Constitución Federal, en su apartado “B”, fracción I, por cuanto hace a respetar los límites de tres horas extras laborables diarias, más difiere de la redacción que utiliza aquélla respecto a los días en que ello ocurra a la semana, pues la Carta Magna sólo permite tres días consecutivos, mientras que la legislación en análisis admite que sean tres veces a la semana sin que sean necesariamente consecutivos.

De igual manera, el precepto se ajusta a la Constitución respecto al pago de las horas extras laboradas, estableciendo que será de un cien por ciento más del sueldo relativo a la jornada ordinaria.

Aun cuando el pago de horas extras que excedan del límite de las nueve horas previstas a la semana no se encuentra regulado en nuestro ordenamiento burocrático estatal, existe jurisprudencia de la Corte en el sentido de que se pagará con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de jornada diaria, en aplicación supletoria del artículo 68 de la LFT.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE AL ORDENAMIENTO BUROCRÁTICO RELATIVO, EN LO QUE RESPECTA AL TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE EXCEDE DE NUEVE HORAS A LA SEMANA. Al ser la supletoriedad una institución jurídica que sirve de medio para la integración normativa y cuyo fin es llenar el vacío legislativo de la ley, se llega a la conclusión de que es válida la aplicación supletoria del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como a las legislaciones burocráticas de los Estados, siempre que permitan tal aplicación, respecto del pago del tiempo extraordinario que, en contravención a lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, excede del límite de nueve horas a la semana. De ahí que la existencia del vacío legislativo dé lugar al derecho del servidor público a percibir un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de jornada ordinaria.

Jurisprudencia: 2a./J. 103/2003. S.J.F. y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo XVIII, Noviembre de 2003. Pág. 224. Registro 182750.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO TIENEN DERECHO A RECLAMAR TIEMPO EXTRAORDINARIO CUANDO SU JORNADA ES ESPECIAL, DE 9 HORAS DIARIAS, Y NO EXCEDE DE 48 A LA SEMANA. Los artículos 22 y 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen que la jornada diaria diurna no podrá ser superior a 8 horas por 6 días de trabajo con un día de descanso, de donde deriva el principio de duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. Por su parte, en el Acuerdo por el que se estableció la semana laboral de 5 días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972, se estableció la semana de trabajo diurno de 5 días de duración, con 2 días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, para lo cual deberían dictarse las medidas pertinentes para redistribuir las horas hábiles de trabajo correspondientes

al sábado, en el resto de los días laborables de la semana. Así, la jornada especial es la que excede la diaria diurna, pero respeta el principio de duración máxima de la semanal de 48 horas y tiene como reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad semejante que favorezca al trabajador. En ese sentido, con base en el principio de duración máxima de la jornada semanal de 48 horas y considerando válida la distribución de las horas del sábado dentro del horario de lunes a viernes, si la labor diaria diurna es de 9 horas, por 5 días, entonces suman 45 horas semanales, lo que significa que se trabajó una jornada especial y la hora adicional después de las 8 laboradas no se traduce en tiempo extraordinario que pueda ser reclamado.

Tesis Aislada: I.13o.T.151 L (10a.). S.J.F., 10ª. Época. Publicación: viernes 01 de julio de 2016 10:05 h. Registro 2012043.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción I CPEUM; 66, 67 LFT; 26 LFTSE.

ARTÍCULO 50.-Los trabajadores disfrutarán, por cada seis días de labor, de un día de descanso con goce de sueldo íntegro cuando menos, debiendo procurarse que éste corresponda al domingo.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

El séptimo día de descanso semanal tiene como finalidad preservar la salud física y mental de los trabajadores; la legislación sugiere que de preferencia se otorgue el domingo para abonar a la convivencia familiar. El precepto ordena que este día se pague con sueldo íntegro; todo lo anterior, sujetándose a lo previsto en el artículo 123 Constitucional, apartado “B”, fracción II. El trabajador no está obligado a trabajar en su día de descanso semanal y por ello no incurre en responsabilidad si se niega a hacerlo.

Existen legislaciones burocráticas estatales que otorgan expresamente dos días de descanso semanal por cada cinco laborados, acostumbrando ser sábado y domingo, como son las de los Estados de Jalisco y Guerrero. Y si bien nuestra legislación habla de seis días laborados en el sector público, es práctica común que se laboren sólo cinco y se gocen dos de descanso, también llamada semana inglesa. Ejemplo de ello son las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz 2012-2014, en cuya cláusula 32 se contempla expresamente que por cada cinco días de trabajo disfrutara el trabajador de dos días de descanso continuos, preferentemente sábados y domingos.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123 apartado “B” fracción II CPEUM; 69 y 71 LFT; 27 LFTSE.

ARTÍCULO 51.-Las mujeres embarazadas disfrutarán de un período de descanso mínimo de noventa días, contados a partir de la fecha de expedición del certificado médico de incapacidad prenatal, expedido por la Institución que otorgue la seguridad social o por facultativo expresamente autorizado por la Entidad Pública, cuando la trabajadora no esté afiliada a alguna institución de seguridad social. Durante los seis meses siguientes al vencimiento de esta incapacidad, cuando menos, tendrán derecho diariamente a un descanso de una hora para alimentar a sus hijos.

(ADICIONADO, SEGUNDO PÁRRAFO; G.O. 12 DE AGOSTO DE 2014)

En caso de adopción de un infante las trabajadoras gozarán de seis semanas de descanso con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban.

(ADICIONADO, TERCER PÁRRAFO; G.O. 12 DE AGOSTO DE 2014)

Los trabajadores por concepto de paternidad, disfrutarán de un permiso de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos, y de igual forma en el caso en que

adopten a un menor, acreditando debidamente y de manera oportuna los respectivos eventos.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

El primer párrafo de este dispositivo constituye su texto original y versa sobre los descansos a que tienen derecho las madres trabajadoras en el sector público.

El primero de ellos refiere a la incapacidad de noventa días, sin señalar su distribución en periodos pre y post natal, ya que la finalidad del precepto es la protección de la maternidad, es decir, tutela tanto la salud de la madre trabajadora como del producto de la concepción en las últimas semanas del embarazo y el restablecimiento de la capacidad laboral de la trabajadora posterior al alumbramiento. Basta tomar como referencia que la LFT sí especifica dos periodos de descanso para estos casos, cada uno de ellos, generalmente, por seis semanas. De igual forma, la LFTSE también contempla dos periodos de descanso, concediendo un mes previo al parto y dos meses posteriores al mismo.

El segundo descanso previsto en la ley tiene como objeto garantizar la alimentación al hijo de la madre trabajadora, una vez que ésta se reincorpore a sus labores, otorgándole por lo menos una hora diaria para lactancia por un tiempo de seis meses. Para los mismos fines, la LFT autoriza dos descansos diarios de media hora cada uno, mientras que la LFTSE faculta a la madre para elegir entre las dos opciones anteriormente citadas.

Los párrafos segundo y tercero fueron adicionados por decreto publicado el 12 de agosto de 2014 en la G.O.E., para incorporar, por un lado, otro descanso a la madre trabajadora en caso de adopción, de seis semanas contadas a partir del día siguiente en que reciba al infante, y por otro, una licencia por paternidad al trabajador consistente en cinco días hábiles aplicable tanto por nacimiento como por adopción de un menor. Las adiciones en comento fueron realizadas para

armonizarse con la LFT que concedió tales derechos con la reforma del 2012; debiendo destacarse que la LFTSE no ha sufrido modificación alguna sobre los puntos tratados.

Todos los descansos y licencia previstos en este artículo son con goce de sueldo íntegro.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

LICENCIA POR MATERNIDAD. TIENE COMO FIN GARANTIZAR UN DESCANSO FORZOSO DE TRES MESES PARA PRESERVAR LA SALUD DE LA MUJER Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, ASÍ COMO EL DERECHO PARA CONSERVAR EL EMPLEO Y RECIBIR ÍNTEGRO EL SALARIO. El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, entre otras garantías a favor de las mujeres trabajadoras, el derecho a gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos posteriores a este último, con derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como las prerrogativas que hubieran adquirido por la relación de trabajo. El establecimiento de esa garantía tuvo lugar en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; que, entre otros fines, perseguía garantizar la protección social a la maternidad, que a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, mejores condiciones para el feliz desarrollo de la familia. En atención a lo anterior, dentro de los mecanismos para alcanzar tales objetivos, el legislador estableció a favor de las trabajadoras al servicio del Estado, la referida garantía, sin que sea óbice el hecho de que se prevea que ésta consista en "un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo"; lo anterior, si se toma en cuenta que el legislador hace referencia al supuesto en el que, bajo circunstancias normales, la fecha del parto coincide con la fijada aproximadamente por el médico; sin embargo, no en todos los casos ocurre así, en virtud de que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el parto ocurre antes o con posterioridad a la fecha fijada en forma aproximada por el médico, sin que el legislador pudiera prever cada una de

las situaciones que en el mundo fáctico pudieran acontecer, por lo que dejó esa tarea en manos del legislador ordinario, para que regulara tales supuestos en las normas secundarias, pero respetando siempre la garantía constitucional de disfrutar forzosamente de un descanso de tres meses, pues sólo así se cumple con el propósito de la reforma constitucional, en el sentido de salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, por ser ése el tiempo razonable en el que es posible preservar la salud de ambos.

Tesis Aislada: I.15o.T.2 L (10a.). S.J.F. y su Gaceta, 10ª. Época. Libro X, Julio de 2012, Tomo 3. Pág. 1881. Registro 2001134.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción XI, inciso c) CPEUM; 132, fracción XXVII bis, 165 y 170 LFT; 28 LFTSE.

ARTÍCULO 52.-Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los siguientes: 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre, el 1 de diciembre de cada seis años en que tiene lugar el cambio del Ejecutivo Federal y el que determinen las Leyes Federales o Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral, así como los que además señalen los calendarios oficiales de las Entidades Públicas.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Son los conocidos como días festivos o feriados en atención de eventos nacionales de carácter cívico, electoral y religioso, así como fechas importantes para la comunidad en general, con el fin de que los trabajadores las celebren con libertad, sin afectación de sus emolumentos.

No es un derecho que tenga origen constitucional, pues ningún apartado del artículo 123 alude a ellos; en todo caso, se

encuentran regulados en las leyes secundarias, y así tenemos que la LFT en su artículo 74 hace un listado exhaustivo de los días de descanso obligatorio, al igual que la legislación comentada, mientras que la LFTSE en su artículo 29 remite para su identificación al calendario oficial del sector público y únicamente señala con tal carácter aquél en que tenga lugar la jornada electoral, según dispongan las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias.

Cabe señalar que la LFT, mediante reforma publicada el 17 de enero de 2006, modificó el disfrute de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, trasladándolos al primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo y tercer lunes de noviembre, respectivamente, sin que sufriera cambio alguno en ese sentido la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, pero no obstante ello, la reforma federal es la que se aplica en la práctica a través de acuerdos y calendarios oficiales de las Entidades Públicas.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 74 LFT; 29 LFTSE.

ARTÍCULO 53.—Los trabajadores que tengan más de seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de la misma Entidad Pública, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de por lo menos diez días hábiles, con goce de sueldo, en las fechas que al efecto señale el calendario oficial correspondiente. Los períodos no podrán ser acumulados ni fraccionados y, en ningún caso, los trabajadores que laboren en los mismos, tendrán derecho al pago de salario doble.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Regula el derecho a las vacaciones de los trabajadores de las Entidades Públicas, exigiendo como requisito sine qua non para su otorgamiento haber laborado cuando menos seis meses continuos. Concede dos periodos vacacionales al año de cuando menos diez días hábiles pagados en su integridad, según lo

establezca el calendario de la Entidad Pública. Prohíbe la acumulación de dichos periodos, así como su fragmentación, y dispone el pago del salario normal en caso de que el trabajador labore en esos días de descanso.

Es congruente con la Constitución en cuanto que ésta prescribe un mínimo de veinte días por año para vacaciones de los trabajadores del Estado, sin dividirlos en dos periodos de diez días hábiles como lo hace nuestra legislación burocrática estatal.

El derecho a las vacaciones para los trabajadores al servicio del Estado, tanto de nivel federal como local, tiene origen constitucional en el artículo 123 apartado “B” Constitucional, a diferencia de las relaciones de trabajo que regula el apartado “A” de ese mismo precepto, donde se omite su inclusión.

Nuestro máximo tribunal, en su Segunda Sala, ha definido a las vacaciones como un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada (Registro 2002097).

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción III, CPEUM; 76 LFT; 30 LFTSE.

ARTÍCULO 54.-Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional, no menor del veinticinco por ciento aplicada al sueldo que les corresponda sobre los días hábiles del período vacacional.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

La prima vacacional es una prestación consustancial a la de vacaciones que permite a los trabajadores sufragar las erogaciones extraordinarias relativas al goce del periodo de descanso. Nuestra ley tutela esa prerrogativa fijándola en un premio o ingreso adicional de por lo menos el veinticinco por ciento del salario que perciba el trabajador durante esos días; en esa medida apoya al servidor público dotándole de mayores recursos para disfrutar con su familia en mejores condiciones económicas de dicho periodo.

La prima vacacional aquí prevista concuerda en su monto con lo dispuesto por la LFT, donde también se establece el veinticinco por ciento sobre el salario correspondiente al periodo vacacional, mientras que la LFTSE estipula una prima vacacional del treinta por ciento sobre la misma base salarial.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 80 LFT; 40, último párrafo, LFTSE.

ARTÍCULO 55.-Cuando por la naturaleza del servicio que presta la Entidad Pública o Dependencia, éste no deba ser interrumpido o se requiera la prestación del trabajo para la tramitación de asuntos urgentes, el Titular o responsable de la misma, a su juicio, podrá disponer se queden guardias de trabajo que atiendan las necesidades aludidas.

Para la designación del personal que quedará de guardia, se utilizará el servicio de trabajadores que no tuviesen derecho a vacaciones en el tiempo que esto ocurra, si los que se quedasen de guardia tuviesen derecho a ellas, las disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que las mismas debieron iniciarse, a elección del interesado y previa autorización del Titular.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Prevé la instauración de las llamadas guardias de trabajo en las Entidades Públicas durante los periodos vacacionales, por la continuidad, importancia y urgencia de los servicios ahí prestados. Para tales efectos, instruye que su personal se integrará, preferentemente, con los trabajadores sin derecho a vacaciones, y además indica que, si los empleados tienen derecho a ellas, las gozarán dentro del término de tres meses siguientes, pudiendo escoger éstos el periodo de descanso, con permiso del titular.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 30 LFTSE.

CAPÍTULO II **De los Salarios**

ARTÍCULO 56.-Salario o sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador por sus servicios.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Es la contraprestación natural que percibe una persona en dinero por el desempeño de un servicio en favor de un tercero. Suele llamársele también estipendio, jornal, retribución.

El salario como derecho humano encuentra su fundamento en sede internacional, entre otros, en el artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al cual se adhirió México el 23 de marzo de 1981, pues ahí se ordena a los Estados Parte a reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial un salario equitativo

e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie, particularmente enfatiza la igualdad entre hombres y mujeres a fin que no se vean discriminadas éstas.

La CPEUM también consagra el derecho a la debida remuneración en su artículo 5º, párrafo tercero, al establecer que nadie está obligado a prestar un trabajo personal sin la justa retribución.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 5º, párrafo tercero, CPEUM; 82 LFT; 32 LFTSE.

ARTÍCULO 57.—El pago del salario se hará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios o por conducto de las Oficinas de Hacienda del Estado, Tesorerías Municipales o en los lugares que al efecto se determine en las Condiciones Generales de Trabajo y precisamente en moneda de curso legal o en cheque nominativo.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Precisa los sitios autorizados para hacer efectiva la retribución a los empleados públicos, señalando en primer lugar su centro de trabajo; las oficinas recaudadoras de impuestos locales o municipales, así como los pactados entre las partes; sin embargo, en la práctica reciente el pago del salario se realiza mediante cheque nominativo o depósito bancario con el fin de facilitar su disposición mediante el uso de tarjetas de débito.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SALARIO. EL ARTÍCULO 101, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER LA POSIBILIDAD DE QUE SU PAGO SE EFECTÚE MEDIANTE DEPÓSITO EN CUENTA BANCARIA, TARJETA DE DÉBITO, TRANSFERENCIAS O CUALQUIER OTRO MEDIO ELECTRÓNICO, NO

TRANSGREDE EL NUMERAL 123, APARTADO A, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

El hecho de que la citada disposición legal establezca la posibilidad de que, previo consentimiento del trabajador, el pago del salario se efectúe mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, no transgrede el artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Federal, que prevé que "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda", pues ello no significa que el salario deba pagarse en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, pues lo que prohíbe la norma constitucional es el pago del salario en la manera descrita, como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados; además, debe considerarse, por un lado, que los medios alternativos señalados no son obligatorios para los trabajadores y, por otro, que la legislación prevé garantías suficientes de protección al salario aplicable a las operaciones que realizan las instituciones de crédito.

Jurisprudencia: 2a./J. 50/2014 (10a.). Gaceta del S.J.F., 10ª. Libro 7, Junio de 2014, Tomo I. Pág. 534. Registro: 2006606.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 101 LFT; 37 LFTSE.

ARTÍCULO 58.-Los salarios de los trabajadores se integran por la cuota diaria que perciben, el sobresueldo en su caso y las demás prestaciones que se otorguen al trabajador por sus servicios.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Establece los emolumentos que en su conjunto forman lo que se denomina salario integrado, señalando como tales la cuota diaria, el sobresueldo, y en general el resto de las percepciones entregadas al empleado con motivo del desempeño diario de sus labores. Así, la cuota diaria es la cantidad en efectivo que por cuota diaria percibe el trabajador por los servicios prestados; el sobresueldo es una remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias que impliquen riesgo a su salud o por carestía de la vida del lugar donde presta sus servicios; finalmente, por compensación se entiende la cantidad adicional que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicio especial que desempeñe.

La Segunda Sala de la SCJN, en diversos criterios jurisprudenciales, derivados de la contradicción de tesis 94/2001-SS, determinó que el salario integrado se conforma por el conjunto de componentes que sumados a la cuota diaria percibida por el trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley, siempre y cuando se le entreguen a cambio de su trabajo, se perciban de manera ordinaria y permanente, que la forma en que se encuentren pactados no impida su libre disposición para formar parte del salario, y que puedan ser variables; sin que ello sea necesariamente una característica distintiva en la determinación de la integración salarial.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria

percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.

Tesis Aislada: II.T.298 L. S.J.F. y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo XXV, Febrero de 2007. Pág. 1889. Registro: 173176.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 84 LFT; 32 LFTSE.

ARTÍCULO 59.-El salario será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base de una misma Entidad Pública y será fijado libremente en el presupuesto de egresos correspondiente, sin que pueda ser disminuido durante la vigencia de éste.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Establece el principio de derecho laboral que dice: “a trabajo igual, salario igual”, pues impone el mismo estándar de salario para iguales categorías de trabajadores de base de una misma Entidad Pública.

Si bien permite al Estado fijar con libertad su monto en las previsiones presupuestales respectivas, en función del gasto

público, también le impide reducir los salarios durante ese año, lo cual es acorde al artículo 123, apartado B, Constitucional, que en su fracción IV, dispone la prohibición de reducir el salario autorizado.

Si se disminuye el sueldo dentro del periodo fijado, el trabajador afectado puede separarse del servicio, sin responsabilidad para él, conforme al artículo 44, fracción II, de la misma Ley comentada, teniendo derecho a una indemnización de tres meses de salarios, veinte días por año de servicio efectivo y salarios vencidos, según lo establece el numeral 45 ibídem.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES

Artículos 123, apartado “B”, fracciones IV y V, CPEUM; 86 LFT; 32, 33 y 34 LFTSE.

ARTÍCULO 60.-Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores por los siguientes conceptos:

I.- Impuesto Sobre la Renta;

II.- Pago de pensión alimenticia ordenada por Autoridad competente;

III.- Deudas contraídas con la Entidad Pública, por anticipo de sueldos;

IV.- Pagos hechos en exceso o por error debidamente comprobados;

V.- Cuotas Sindicales, ordinarias o extraordinarias;

VI.- Cuotas y/o descuentos correspondientes a las Instituciones de Seguridad Social a que se encuentren afiliados;

VII.- Descuentos correspondientes al Fondo Nacional de Consumo para los Trabajadores;

VIII.- Pagos de primas correspondientes a los seguros de vida, retiro y otros similares en su caso; IX.- Por créditos otorgados para la construcción o mejoras de casas habitaciones; y

X.- Los demás que establezcan las Leyes o Reglamentos.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Establece la prohibición implícita de afectar los salarios de los empleados burocráticos, señalando como excepción una lista que contiene los rubros de retenciones, deducciones o descuentos de los cuales sí puede ser objeto.

Se trata, pues, de una medida de protección al salario, de fuente constitucional, consistente en que esa prestación no podrá ser vulnerada por cualquier causa que no esté prevista legalmente. Por ello, se considera que la remisión a otros conceptos que puedan estar contemplados en disposiciones reglamentarias carece de asidero jurídico.

Además, la acción de efectuar las deducciones permitidas por la ley, a los salarios de los trabajadores, constituye una obligación para las Entidades Públicas, tal como lo señala la fracción IX del artículo 30 de la legislación en estudio.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción VI, CPEUM; 97 y 110 LFT; 38 LFTSE.

ARTÍCULO 61.-El monto total de los descuentos a que se refiere el artículo anterior, no podrá exceder del cincuenta por ciento del salario por cuota diaria y sobresueldo, en su caso, excepción hecha de las hipótesis a que se refieren las fracciones II, IV y VI del artículo anterior.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Fija un límite para las deducciones que se pueden hacer al salario, del cincuenta por ciento sobre cuota diaria y sobresueldo, en su caso; salvo que se trate de pensiones alimenticias, pagos hechos en exceso o por error, y cuotas de seguridad social.

Cabe anotar que la LFTSE es más benévola con los trabajadores burocráticos federales al señalar como tope para los descuentos salariales el treinta por ciento.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 97 y 110 LFT; 38 LFTSE.

ARTÍCULO 62.—Los días de descanso obligatorio y los de vacaciones se pagarán al trabajador con sueldo por cuota diaria y sobresueldo en su caso. Cuando el sueldo se pague por unidad de obra, se promediará el último mes.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Refiere la base para el pago salarial de las vacaciones y de los descansos por días festivos.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 40 LFTSE.

ARTÍCULO 63.—El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, excepto por pensión alimenticia.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Reglamenta la prohibición de embargar el salario de los empleados públicos por resolución judicial o administrativa, salvo que sea por pensión alimenticia.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción VI, CPEUM; 97, fracción I, 110, fracción, V, 112 LFT; 38, fracción IV, 41 LFTSE.

ARTÍCULO 64.-Es nula la cesión de salario a favor de tercera persona, ya sea que se haga por medio de recibo para su cobro o que se emplee cualquier otra forma.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Prohíbe al trabajador ceder de cualquier manera el sueldo que perciba por su empleo, sancionándolo con la nulidad de pleno derecho.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 104 LFT; 42 LFTSE.

ARTÍCULO 65.-El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Consagra una protección de suma importancia al establecer que el sueldo se le entregue personalmente al trabajador. Esta norma encuentra su fundamento a nivel internacional en el artículo 5º del Convenio núm. 95 de la OIT, denominado Convenio sobre la protección del salario.

Se establece como excepción, también en favor del trabajador, que cuando éste no pueda recibir directamente su remuneración, lo pueda hacer en su nombre el apoderado que señale en carta poder firmada ante dos testigos.

Si la Entidad Pública efectúa el pago del salario a persona diversa de la autorizada por el trabajador, ello no la libera de la responsabilidad de realizar nuevamente el pago a aquél o a su apoderado.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 98 y 100, LFT; 5º del Convenio núm. 95 de la OIT, denominado Convenio sobre la protección del salario, ratificado por México el 27 de septiembre de 1955.

ARTÍCULO 66.-Las Entidades Públicas fijarán en sus presupuestos de egresos las cantidades destinadas para el pago de aguinaldos de sus trabajadores, que se aplicarán en la siguiente forma:

I.- A los trabajadores que hayan laborado durante todo el año, treinta días de sueldo por lo menos, que deberá cubrirse en dos exhibiciones, una en la primera quincena de diciembre y la segunda en la primera quincena de enero del año siguiente; y

II.- A los trabajadores que hayan laborado por un período menor de un año, se les cubrirá la parte proporcional que les corresponda por el tiempo de servicios prestados.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Reconoce el derecho del empleado público a una gratificación anual por la prestación de sus servicios. La norma distingue dos supuestos: Primero, para aquéllos trabajadores que laboraron el año completo, se les pagará cuando menos el equivalente a treinta días de su sueldo en dos partes, una en la primera quincena de diciembre y otra en la primera quincena de enero del siguiente año; en tanto, para aquéllos que no tengan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a la parte proporcional conforme al tiempo laborado.

Se estima que al permitir la ley el pago del aguinaldo distribuido en dos partes contraviene el principio de libre disposición del salario recogido en el artículo 6° del Convenio núm. 95 de la OIT, denominado Convenio sobre la protección del salario, que establece: “Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario”; pues impide al trabajador disfrutar con libertad esta prestación. Nótese que la LFT en su artículo 87 dispone que el pago del aguinaldo se realice en una sola exhibición antes del 20 de diciembre.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 87 LFT; 42 bis LFTSE; 6° del Convenio núm. 95 de la OIT, denominado Convenio sobre la protección del salario, ratificado por México el 27 de septiembre de 1955.

ARTÍCULO 67.-En ningún caso los trabajadores amparados por esta Ley percibirán un salario inferior al mínimo general por jornada normal, que según las distintas zonas económicas del Estado fije la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para los Trabajadores.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Ratifica la norma protectora inmersa en el artículo 123, apartado “B”, fracción IV, segundo párrafo, CPEUM, de asegurar al empleado público la obtención de un monto económico irreductible como retribución por sus servicios, fijando como piso el equivalente a un salario mínimo general vigente en la zona económica donde labore.

Debe aclararse que por resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada el 26 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación desapareció el área geográfica “C”, quedando distribuido el país, a partir del 1° de octubre de ese año, para fines salariales, en dos zonas económicas: “A” y “B”. Posteriormente, dicha Comisión, por resolución publicada el 30 de septiembre de 2015 en el órgano de difusión precitado, determinó homologar el salario mínimo en todo el país a partir del 1° de octubre siguiente, constituyéndose así, desde esa fecha, una sola área geográfica nacional.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción IV, segundo párrafo, CPEUM; 85, 90 y 92, LFT;

ARTÍCULO 68.-Las personas físicas consideradas por la Ley Federal del Trabajo como beneficiarias del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse o derivadas de la muerte del trabajador, a ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

Cita los derechos de los beneficiarios ante la muerte del empleado público, sin necesidad de que inicien juicio sucesorio,

tales como: i) aptitud para recibir percepciones económicas e indemnizaciones en trámite de pago o con motivo del deceso; ii) plantear las acciones derivadas de la relación laboral; y iii) seguir los juicios iniciados por el trabajador.

Conforme a la LFT y los requisitos que detalla, los beneficiarios son, por orden de prelación: a) viuda o viudo e hijos; b) padres del trabajador fallecido; c) concubina o concubinario; d) otros dependientes económicos; y, e) a falta de todos los anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Nuestra ley en estudio sólo reconoce como beneficiarios del trabajador fallecido a las personas físicas que menciona la LFT, por tanto, excluye de manera implícita al Instituto de Seguridad Social. El procedimiento para la declaración de beneficiarios se encuentra regulado en los artículos 225 a 228 de la propia ley burocrática estatal.

Así, la Entidad Pública únicamente se liberará de responsabilidad cuando realice el pago de prestaciones o indemnizaciones a las personas que hayan sido declaradas beneficiarios mediante resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 115, 501 y 503, LFT.

CAPÍTULO III **Del Escalafón**

ARTÍCULO 69.-Se entiende por escalafón, el sistema organizado conforme a las bases establecidas en esta Ley y su Reglamento, para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

La definición de escalafón, refiere la clasificación que se hace de los trabajadores, con base en su desempeño, aptitudes, formación profesional, crecimiento y desarrollo, con el fin de posicionarlo y ascenderlo en el ramo laboral y mejorar con eventualidad su salario.

Época: Décima Época

Registro: 160345

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T. J/99 (9a.)

Página: 4211

SEGURO SOCIAL. TRATÁNDOSE DE LA PENSIÓN JUBILATORIA DE UN TRABAJADOR DEL INSTITUTO QUE PRETENDE QUE EN SU CÁLCULO SE CONSIDERE UNA CATEGORÍA INMEDIATA SUPERIOR A LA DE "PIE DE RAMA", PROCEDE LA APLICACIÓN SIMULTÁNEA DE LOS REGLAMENTOS DE BOLSA DE TRABAJO Y ESCALAFÓN EXISTENTES EN ESE ORGANISMO, AL SER DE APLICACIÓN GENERAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

Los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y Escalafón del Instituto Mexicano del Seguro Social, como reglas pactadas entre ese instituto y su sindicato, son de aplicación general para todos sus trabajadores, pues en sus artículos se precisan, genéricamente, las condiciones que rigen la relación laboral entre ambos, con la particularidad de que algunos apartados abordan lo relativo al ingreso y ascenso en los cargos correspondientes que se desarrollan dentro del instituto. En ese sentido, la circunstancia de que el Reglamento de Escalafón se refiera a trabajadores activos y el de bolsa de trabajo aluda a

situaciones vinculadas con el ingreso de los empleados, no impide que se apliquen simultáneamente cuando se controviertan derechos de un trabajador que pretende que su jubilación o pensión se calcule considerando la categoría inmediata superior a la de "pie de rama", pues sólo mediante la aplicación indicada puede esclarecerse si el solicitante de la pensión ocupa o no una categoría de "pie de rama", como terminología que aquellos reglamentos dilucidan en sus artículos, para que pueda establecerse si la jubilación o pensión debe calcularse considerando o no la categoría inmediata superior, como lo determina el artículo 21 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 1191/2010. Juana Holguín García. 4 de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Esparza Alfaro. Secretarios: Sandra Fabiola Urrutia Olmedo, Diana Alejandra Calderón Eivet y Víctor Flores Martínez.

Amparo directo 223/2011. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Esparza Alfaro. Secretario: Gilberto Apolonio López Corona.

Amparo directo 230/2011. José Guillermo Esparza Alanís y otra. 5 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Esparza Alfaro. Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

Amparo directo 426/2011. Blanca Esthela Salas Lara. 13 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Daniel Cabello González. Secretario: M. Gerardo Sánchez Cháirez.

Amparo directo 465/2011. 26 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Esparza Alfaro. Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

ARTÍCULO 70.- Los trabajadores de base estarán sujetos a los ascensos y promociones que se consignen en los Reglamentos de escalafón que se expidan por cada Entidad Pública o por Dependencias, en el caso del Poder Ejecutivo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Acorde con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, según su Artículo 40.- a la letra dice: “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base”.

El Trabajador de base, entonces es, acorde al referido ordenamiento jurídico:

Artículo 60.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 70.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 50., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Por tanto, al ser los trabajadores de base, aquellos que no son de confianza, es necesario saber cuáles son los trabajadores de confianza, siendo estos los siguientes, acorde al mismo ordenamiento jurídico antes invocado:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que

conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las 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 esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo:

A. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

Fracción reformada DOF 29-12-1978, 03-05-2006

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

Fracción reformada DOF 23-12-1974

V.- (Se deroga).

Fracción derogada DOF 21-02-1983

ARTÍCULO 71.-Las plazas a considerarse para la aplicación del Reglamento de Escalafón, se señalarán en dicho ordenamiento.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Una plaza, desde la óptica conceptual, es aquella de la que gozan los trabajadores de base, que representa el estatus laboral en el que se desempeñan los trabajadores, la cual es inamovible, salvo las excepciones que marca la Ley.

Para orientar los aspectos generales de las plazas, es oportuno referir el siguiente criterio:

Época: Décima Época

Registro: 2013980

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 40, Marzo de 2017, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/35 (10a.)

Página: 2601

TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SI COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUE SU RELACIÓN ES DE CARÁCTER LABORAL DEMANDAN SU RECONOCIMIENTO EN UNA PLAZA DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO, PREVIAMENTE A DETERMINAR LA CLASE DE NOMBRAMIENTO QUE SE LES DEBE OTORGAR, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE ENCONTRABAN Y LA TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACIÓN.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 67/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 843, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO."; la declaración judicial de la existencia de una relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado y no de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales, no implica necesariamente el otorgamiento de

un nombramiento de base o por tiempo indefinido, ya que previamente a tener por satisfecha la pretensión del trabajador en el sentido de que se reconozca que su plaza es de base o por tiempo indefinido, debe examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubican conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser: de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; criterio que es aplicable a los trabajadores de organismos descentralizados, ya que como en los centralizados, opera el mismo principio, esto es, se encuentran sujetos al presupuesto público. Por ello, tratándose de los trabajadores de organismos descentralizados, a fin de determinar la clase de nombramiento que se les debe otorgar como consecuencia de la declaración judicial de que su relación es de carácter laboral, previamente deben examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad de sus contratos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 717/2013. Sistema de Aguas de la Ciudad de México. 5 de septiembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres.

Amparo directo 1248/2013. Beatriz Temimilpa Ortiz. 28 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Amparo directo 1665/2013. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. 6 de marzo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 1091/2015. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 10 de diciembre de

2015. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Amparo directo 1100/2016. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 19 de enero de 2017. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Virginia Fabiola Rosales Gómez.

Esta tesis se publicó el viernes 17 de marzo de 2017 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del miércoles 22 de marzo de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

ARTÍCULO 72.-Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de planta en la plaza del grado inmediato inferior, cuando tengan en ella una antigüedad mínima de seis meses, con las demás modalidades y requisitos señalados en el respectivo Reglamento de Escalafón.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

El numeral en comento, nos revela, que los trabajadores al servicio del Estado, tiene un derecho inherente a escalonar y ascender para una mejor oportunidad salarial y jerárquica, esto es, que pueden agotar los medios escalafonarios reglamentados para concursar por una plaza de mayor grado.

Época: Séptima Época

Registro: 244649

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 31, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 30

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ESCALAFÓN. CONSECUENCIA DE LA FALTA DE REGLAMENTO.

Si en la Secretaría de Industria y Comercio no está reglamentada la cuestión escalafonaria, entonces, para cubrir alguna vacante, no podrán tomarse en cuenta los factores escalafonarios que determina el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues tales factores escalafonarios, atento a lo dispuesto por el artículo 52 del propio ordenamiento, se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalan "los reglamentos", y por ende, estando los aspirantes a ocupar la vacante en igualdad de condiciones en cuanto a categoría, tendrá que estarse a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 51, de dicha codificación, acerca de que "se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática".

Amparo directo 575/71. Elsa Cano Ramírez de Garduño. 12 de junio de 1971. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

ARTÍCULO 73.—En cada una de las Entidades Públicas, se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este Capítulo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Los reglamentos de escalafón, resultan indispensables, para efectos de sentar las bases, para que los trabajadores que ocupan determinada plaza, puedan ascender y aspirar a mejores oportunidades tanto salariales como jerárquicas.

Sin embargo, existen supuestos en los que no hay reglamentos de escalafón y la interpretación jurisprudencial, sienta las bases para el ascenso laboral.

Época: Quinta Época

Registro: 370492

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XCV

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 47

TRABAJADORES DEL ESTADO, BASES PARA EL ASCENSO DE LOS, CUANDO NO EXISTE REGLAMENTO DE ESCALAFÓN.

El artículo 41, fracción I, inciso b), determina que dentro de cada clase se establecerán en graduación jerárquica, las categorías de los trabajadores, de conformidad con las denominaciones adoptadas en los preceptos legales que tengan origen, y sólo en su defecto, la graduación se determinará por la cuantía de los sueldos según el presupuesto de egresos. Ahora bien, el Tribunal de Arbitraje, obró legalmente al apoyarse en ese inciso y resolver que, no existiendo ningún reglamento de escalafón en la Secretaría de Educación Pública, que especificara las diferentes ramas escalafonarias, debía extenderse al actor, el nombramiento motivo del conflicto, por tener un sueldo superior al tercero interesado; proceder que no es lesivo de la disposición legal invocada, por no haberse acreditado en autos lo contrario, o sea la vigencia de dicho reglamento.

Amparo directo en materia de trabajo 8282/46. Subsecretario de Educación Pública. 5 de enero de 1948. Mayoría de tres votos. Ausente: Roque Estrada. Disidente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ARTÍCULO 74.-Deberán ser considerados como factores escalafonarios en el Reglamento respectivo, los siguientes:

I.- El perfil profesional y/o los conocimientos que consisten en la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una actividad;

II.- La aptitud, que es la suma de facultades físicas y mentales para llevar a cabo una actividad determinada;

III.- La antigüedad, que es el tiempo de servicios prestados a la Entidad Pública; y

IV.- La disciplina y puntualidad, que son el cumplimiento de las normas establecidas en el centro de trabajo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Los puntos anteriores, nos revelan aspectos generales que deberán contener los reglamentos escalafonarios, para efectos de sentar las bases que permitan la aspiración a plazas de mayor jerarquía y mejor salario.

La mayoría de los reglamentos de escalafón, además de las aptitudes y conocimientos, antigüedad y buen desempeño, también contemplan aspectos básicos como la formación continua mediante la formación académica, como lo son los posgrados, los diplomados y los cursos de capacitación y en otras entidades la formación de recursos humanos a través de la docencia.

En algunos otros casos, tales como el poder judicial federal, se considera también indispensable para aspirar a cargos superiores, la difusión y divulgación del conocimiento, así como la publicación de obras.

ARTÍCULO 75.-Los factores escalafonarios se calificarán a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señale el Reglamento.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Cada ente gubernamental, tiene derecho a establecer las bases que considere oportunas para efectos de reglamentar el escalafón de sus trabajadores, siempre que se apeguen a los mínimos factores considerados en el artículo anterior, tales como la formación profesional, las aptitudes, el desempeño en el trabajo y la antigüedad.

Un inadecuado sistema de registro y evaluación, puede derivar en el fracaso de los procedimientos de concurso para plazas jerárquicamente superiores o bien la impugnación de los resultados obtenidos por la falta de claridad en la norma respecto de los elementos a considerar.

ARTÍCULO 76.—Cada una de las Entidades Públicas o Dependencias en el caso del Poder Ejecutivo, contará con una Comisión Mixta de Escalafón, la que se integrará por un número igual de representantes designados por la Entidad y por el Sindicato, sin que puedan exceder de seis en total.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

La comisión mixta de escalafón, es la entidad colegiada que decide sobre el ascenso de los trabajadores, que aspiran a una plaza jerárquicamente superior y que, mediante la cobertura de los requisitos previamente establecidos en el reglamento de escalafón correspondiente, permiten materializar el ascenso.

El siguiente criterio, resulta importante de analizarse, toda vez que, permite visualizar la postura que debe adoptarse, respecto de los juicios de preferencia de los derechos laborales.

Época: Décima Época

Registro: 2002247

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: XXVII.1o.(VIII Región) 15 L (10a.)

Página: 1291

COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN. NO DEBE EMPLAZARSE POR SU CONDUCTO AL PATRÓN O AL SINDICATO EN LOS JUICIOS DE PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES.

Cuando el actor demanda su ascenso a una plaza asignada a otro trabajador por la Comisión Mixta de Escalafón, se configura un litisconsorcio pasivo necesario entre el patrón, el sindicato y el ocupante del puesto, ya que éstos tienen un interés común e inescindible en que subsista la asignación de la plaza, lo que impide pronunciar un laudo válido si no se escucha a todos. Ahora bien, el patrón y el sindicato no pueden ser incorporados a la relación procesal mediante el emplazamiento de la Comisión Mixta de Escalafón, pues ésta no constituye una tercera persona con capacidad jurídica propia que fusione, sustituya o represente a las partes que la conforman, sino que se trata de un organismo paritario cuya función técnica estriba en articular las voluntades patronal y sindical para la toma de decisiones bipartitas. Consecuentemente, en los juicios sobre asignación de una plaza otorgada a través de ese mecanismo de consenso, la correcta integración del litisconsorcio pasivo necesario requiere que el patrón y el sindicato sean incorporados directamente a la relación procesal, y no mediante aquella comisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 571/2012. Casimira Sánchez Moo y otro. 13 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya. Secretario: Samuel René Cruz Torres.

ARTÍCULO 77.-El Titular o responsable de la Entidad Pública o de las Dependencias, en el caso del Poder Ejecutivo, proporcionará a la Comisión Mixta de Escalafón, los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Existe la obligación del poder ejecutivo a través de los titulares de las dependencias y/o secretarías de despacho, de proveer los medios necesarios para que la comisión mixta de escalafón, pueda llevar a cabo sus funciones de forma eficaz, esto es, con la mayor cantidad de certeza posible, respecto a la asignación de plazas sometidas a concurso, atentos a las disposiciones normativas correspondientes.

Sin embargo, se debe tener claro que, si bien es cierto, las comisiones mixtas de escalafón, deciden sobre la asignación de las plazas, no menos cierto es que, para otros efectos, tal como el juicio de amparo, no fungen como autoridad responsable.

Época: Séptima Época

Registro: 250176

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 163-168, Sexta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 163

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFÓN. NO SON
AUTORIDADES PARA EFECTOS DEL AMPARO.**

Si el órgano colegiado que niega tener el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo es una comisión mixta de escalafón de las creadas por los artículos 54, 56 y relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe

decirse que no es autoridad sino órgano de consulta que carece de jurisdicción y de imperio. En efecto, las comisiones mixtas de escalafón son órganos consultivos de los titulares de las dependencias gubernamentales, pero no ordenan ni ejecutan acto alguno, sino que solamente emiten opiniones o dictámenes que deben ser acatados por aquellos titulares si se ajustan a las disposiciones jurídicas laborales correspondientes; pero si resultan ilegales, no están obligados a acatarlos. Así las cosas, no es el acto de la comisión mixta de escalafón el que puede agraviar, en su caso los derechos del trabajador, sino que lo será el acto del patrón, por ser éste el que consumaría los hechos en perjuicio de aquél. Dicho de otro modo, no es verdad que los titulares de las diversas dependencias gubernamentales no intervengan en el otorgamiento o asignación de las plazas a los empleados, y que solamente acaten o cumplan los dictámenes de las comisiones de escalafón, ya que la verdad es que dichos titulares son los representantes del poder público en la relación jurídica de trabajo establecida entre aquél y sus servidores y por eso tienen la facultad de expedir nombramientos y de cesar los mismos. En cambio, como las comisiones mixtas de escalafón no tienen el carácter de autoridades, sus dictámenes no tienen fuerza ejecutiva, requiriéndose para su realización que el funcionario que esté al frente de cada dependencia gubernamental, lo acepte y haga suyo. Consecuentemente, los actos de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sean estos negativos, o positivos, no son actos emanados de autoridad alguna, sino de un órgano consultivo, y por esta razón es correcto lo afirmado por el Juez de Distrito si dijo que la comisión que se señala como responsable "carece de fuerza pública y en consecuencia de carácter de autoridad para efectos del amparo".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 259/82. Leopoldo Carrasco. 3 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Hernández Viazcán. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán.

Nota: En el Informe de 1982, la tesis aparece bajo el rubro "COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFÓN. NO SON AUTORIDADES PARA EFECTOS DEL AMPARO."

ARTÍCULO 78.—Las facultades, atribuciones y procedimientos de las Comisiones Mixtas de Escalafón quedarán establecidas en los Reglamentos respectivos con base en las disposiciones contenidas en este Capítulo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Toda entidad pública dependiente del gobierno, ya sea estatal o federal, como se ha advertido de numerales anteriores, tienen la obligación de establecer los lineamientos relativos al escalafón, lo cual, a su vez, conlleva la obligación de establecer las facultades, atribuciones, funciones constitución de las diversas comisiones mixtas de escalafón.

Época: Sexta Época

Registro: 274619

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen LVIII, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 32

ESCALAFÓN, COMISIÓN MIXTA DE. ASCENSO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Estableciendo el artículo 41 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el inciso c), que la determinación de las personas que deben ser ascendidas se hará por la Comisión Mixta de Escalafón de cada unidad burocrática, la cual se integrará por dos representantes del titular y dos del sindicato de la misma unidad, tal disposición quita al titular toda intervención en estos ascensos

y su actuación se reduce únicamente a otorgar el nombramiento a la persona designada; por lo que en forma alguna puede imputársele la asignación de una plaza.

Amparo directo 5298/60. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 13 de abril de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Agapito Pozo. Ponente: Angel Carvajal.

ARTÍCULO 79.-La Entidad Pública o la Dependencia en el caso del Poder Ejecutivo, dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se generen sujetas a ese control dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se dicte el aviso del movimiento de personal respectivo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

La obligación de dar a conocer a las comisiones mixtas de escalafón correspondientes, por parte de las dependencias de gobierno, las vacantes que se generen, sujetas a ese control, deriva a su vez, en una obligación que permite materializar el derecho de ascenso de los trabajadores al servicio del Estado, pues de tal aviso, la comisión mixta de escalafón correspondiente, podrá a su vez, iniciar el procedimiento correspondiente para el concurso de tal plaza.

Época: Quinta Época

Registro: 367112

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo CXXIII

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 1433

COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN, FACULTADES DE LA.

Los empleados de base con nombramiento definitivo, no pueden ser descendidos de categoría para obedecer una designación hecha por la Comisión Mixta de Escalafón, porque no se está en el caso de puesto vacante que es el que prevé el artículo 41, fracción I, inciso c) del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo directo en materia de trabajo 3794/54. Torres García Roberto. 7 de marzo de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ARTÍCULO 80.-Al tener conocimiento de las vacantes, la Comisión Mixta de Escalafón convocará a un concurso entre los trabajadores de base de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en los lugares visibles de los centros de trabajo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

La Comisión Mixta de Escalafón, es la única facultada para designar las personas que deban ocupar las vacantes, por tanto, es indispensable, que en caso de existir dichas vacantes, se haga del conocimiento de los trabajadores de forma eficaz, para que puedan acceder al derecho de ascenso.

Época: Quinta Época

Registro: 369361

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo CIV

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 2357

COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN PARA ASCENSOS DE TRABAJADORES DEL ESTADO.

La comisión de escalafón, es quien debe designar las personas que deban ocupar las vacantes que existan en la unidad burocrática respectiva.

Amparo directo en materia de trabajo 8062/49. Medina.T. Meléndez Adam Juan. 28 de junio de 1950. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Pardo Aspe. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ARTÍCULO 81.-Las convocatorias señalarán los requisitos para justificar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determine el Reglamento de Escalafón.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Las convocatorias a las que se refiere el numeral en comento, se estructuran con base en los reglamentos de escalafón correspondientes, pero como un factor común, representan poner en conocimiento de los trabajadores inferiores a la plaza que se pretende ofertar, de todos los requisitos y características necesarias y que el trabajador debe reunir para efectos de aspirar al concurso por la plaza en cuestión.

Época: Sexta Época

Registro: 276264

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen XXVIII, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 147

TRABAJADORES DEL ESTADO. ESCALAFÓN, NOTIFICACIÓN DE MOVIMIENTO DEL.

Quedó a cargo del titular probar fehacientemente la fecha en que el actor tuvo conocimiento de que se enteró del movimiento escalafonario, ya que ese aspecto no se satisface con el hecho de que sea miembro del sindicato de la unidad burocrática y de la sección de talles donde trabajó y donde se realizó el movimiento escalafonario, puesto que, tratándose de adjudicación de plazas que deben ser boletinadas y dictaminadas por la comisión respectiva, resulta evidente que los resultados no deben tenerse por notificados atendiendo a la ficción de la representación del sindicato, respecto a los trabajadores que sean sus miembros, ya que, para su conocimiento, existe un doble interés, uno colectivo, y otro eminentemente individual, o sea el de los trabajadores que son quienes resultan afectados con esas notificaciones de lo que resulta que deben ser notificados directamente.

Amparo directo 694/59. Secretario de Marina. 9 de octubre de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

ARTÍCULO 82.-Efectuado el concurso la Comisión calificará las pruebas a que se hayan sometido los concursantes con base en los factores escalafonarios, de acuerdo con el sistema de evaluación fijado en el Reglamento respectivo.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Las pruebas a que se refiere el numeral en comento, no es otra cosa que la evidencia que se pone en conocimiento de los integrantes de la comisión mixta de escalafón, a efectos de validar todos aquellos requisitos solicitados en la convocatoria correspondiente y que acreditan que los trabajadores aspirantes al concurso cubren el perfil de evaluación correspondiente.

ARTÍCULO 83.-Las plazas se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que obtengan la mejor calificación.

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad el sindicalizado respecto del que no lo es o el trabajador que acredite constituir la única fuente de ingresos para su familia y, cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados en la misma Entidad Pública o Dependencia, en su caso.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Es relevante destacar del numeral en comento, que existe cierta preferencia para el trabajador sindicalizado, respecto del que no lo es, aunque la igualdad de condiciones para contender, sea la misma, asimismo, también repercute la antigüedad en el trabajo.

En este orden de ideas, resulta enriquecedor, para la comprensión de la asignación de plazas, atender al siguiente criterio:

Época: Décima Época

Registro: 2000422

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: XXVII.1o.(VIII Región) 2 L (10a.)

Página: 1302

PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES SOBRE PLAZAS DE PIE DE RAMA Y DE CATEGORÍA INTERMEDIA QUE SE ENCUENTRAN ASIGNADAS A OTROS TRABAJADORES. ELEMENTOS QUE DEBEN CONTENER LAS ACCIONES RELATIVAS.

Los trabajadores que estimen que han sido injustamente postergados en sus derechos laborales para ocupar un puesto definitivo vacante o de nueva creación pueden ejercer las acciones de preferencia, ya sea que se trate de personas que aspiran a incorporarse en la última categoría escalafonaria (pie de rama), o bien, de trabajadores de planta que pretenden ascender de puesto dentro de su escalafón. Lo anterior, sin perjuicio de que las plazas demandadas continúen desocupadas o ya se hubiesen asignado a otros operarios, con la salvedad de que en este último caso el actor no sólo deberá contender contra la empresa o el sindicato a los que atribuya la postergación de sus derechos, sino también contra el ocupante de la plaza. Ahora bien, de conformidad con los artículos 154 a 157 de la Ley Federal del Trabajo, si el puesto demandado es de pie de rama y ya se encuentra ocupado, los elementos de la acción de preferencia serán los siguientes: a) La existencia de la plaza definitiva reclamada y su ubicación en el peldaño más bajo del escalafón al que pertenezca; b) La oportuna solicitud de otorgamiento del puesto (con los datos exigidos en el artículo 155 de la citada ley) presentada por el actor ante el sindicato, cuando exista un contrato colectivo con cláusula de exclusión por admisión o, en caso contrario, ante el patrón; y, c) La superioridad de los derechos laborales del actor frente a los del ocupante, atendiendo a su nacionalidad mexicana, mayor antigüedad genérica, carencia de otros ingresos, existencia de dependientes económicos o sindicalización. Por otra parte, de acuerdo con el artículo 159 de la referida ley, si el puesto demandado corresponde a una categoría intermedia y ya hubiese sido asignado a otro trabajador, los elementos de la acción de preferencia serán los siguientes: a) La existencia de la plaza definitiva reclamada y su ubicación en un lugar intermedio del escalafón al que pertenezca; b) Que el actor sea titular de un puesto de planta de la categoría inmediata inferior a la plaza pretendida, o bien, de la categoría subsiguiente, siempre que todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior hayan renunciado expresamente a participar en el procedimiento escalafonario; y, c) La superioridad de los derechos de ascenso del actor frente a los del ocupante, por contar con mayor antigüedad de categoría, mejor evaluación de aptitud para el ascenso o por tener a su cargo la manutención de una familia. Finalmente, al examinarse los elementos de

ambas acciones de preferencia, deberán tomarse en cuenta las reglas y condiciones que, en su caso, establezca el contrato colectivo de trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 661/2011. Petróleos Mexicanos y otro. 7 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya. Secretario: Samuel René Cruz Torres.

ARTÍCULO 84.-Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón. El Titular o responsable de la Entidad Pública de que se trate, oyendo la opinión del sindicato, nombrará y removerá al trabajador interino que deba cubrirla.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

El trabajador interino, resulta ser aquel que cubre una plaza sin habérsela adjudicado aún, esto es, que tiene derechos, pero no aquellos que se desprenden de haber concursado y adquirido una plaza, como en el caso de los trabajadores de base.

ARTÍCULO 85.-Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón. Los empleados ascendidos serán nombrados, en todo caso, con carácter de interinos, de tal modo que si quien disfruta de la licencia reingresa al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador interino de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la Entidad Pública.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Como se refiere del numeral en comento, los trabajadores interinos, que hayan ascendido para cubrir una plaza de forma temporal, de mayor jerarquía, regresarán a la última categoría correspondiente, cuando la plaza que ocupan de manera interina, vuelva a ser ocupada, por quien posee los derechos de base y tiene asignada dicha plaza. Esto resulta muy común en el caso de los trabajadores que piden licencia para atender otra encomienda y dejan temporalmente su plaza, sin que esta se pierda y en su lugar, atiende las funciones un interino.

Época: Séptima Época

Registro: 244174

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 49, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 56

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO INTERINOS. NEGATIVA A ACEPTAR SU NUEVO NOMBRAMIENTO EN CASO DE MOVIMIENTO ESCALAFONARIO REGRESIVO.

En los términos del artículo 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si a un empleado se le promueve a otro puesto de superior categoría en forma interina, y el titular del mismo regresa a ocuparlo, debe efectuarse un movimiento escalafonario en forma regresiva, en virtud del cual aquel empleado regrese también a su puesto de origen, y si una vez se le expide el nombramiento correspondiente a este último puesto, se niega a aceptarlo, su actitud implica una renuncia a tal nombramiento y da derecho al titular de la dependencia para declararlo insubsistente, de

conformidad con lo dispuesto por el artículo 46, fracción I, de la propia ley.

Amparo directo 3920/72. Rodolfo Santoyo Belmont. 16 de enero de 1973. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

ARTÍCULO 86.—El procedimiento para resolver las inconformidades de los trabajadores afectados por trámite o movimiento escalafonario, se establecerá en el Reglamento de Escalafón.

CARLOS ANTONIO VÁZQUEZ AZUARA

COMENTARIO

Sin duda alguna, las leyes reglamentarias en materia de movimientos escalafonarios, deben incluir los procedimientos de inconformidad, a los que pueden acudir los trabajadores en caso de existir inconformidad.

Época: Sexta Época

Registro: 276441

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen XXV, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 26

ASCENSO ESCALAFONARIO, FALTA DE DERECHO AL.

Si los actores reclamantes no tenían acción para que se les asignaran los puestos, porque a ellos no les tocaba ascender, tampoco tenía el derecho de pedir la nulidad del movimiento de personal, porque carecían del interés necesario para ello, y la Junta no tenía por qué decretar dicha nulidad en favor de terceros que nada reclamaron en el juicio, resultando así el laudo incongruente al ocuparse oficiosamente de resolver una cuestión no planteada por quien tuviera acción para ello.

Amparo directo 3405/58. Petróleos Mexicanos. 27 de julio de 1959. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

CAPÍTULO IV

De las Licencias

ARTÍCULO 87.-Los trabajadores de base, tratándose de enfermedades o accidentes que sean consecuencia o no del trabajo, tendrán derecho a disfrutar de licencias por incapacidad temporal expedidas por el Instituto de Seguridad Social a que se encuentren afiliados por la Entidad Pública o en su caso, por médico expresamente autorizado por dicha Entidad.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

Las incapacidades temporales, deberán ser calificadas por las instituciones de seguridad social que correspondan al trabajador, dependiendo de la entidad gubernamental a la que pertenezcan, y estas darán pie a la solicitud de licencia temporal por incapacidad.

A continuación, se presenta el siguiente criterio que permite vislumbrar los requisitos típicamente generales para la acreditación de una capacidad temporal.

Época: Décima Época

Registro: 2007145

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III

Materia(s): Administrativa

Tesis: II.3o.A.181 A (10a.)

Página: 1600

**CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.
CONDICIONES QUE DEBEN REUNIRSE PARA SU**

EXPEDICIÓN POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS CON MOTIVO DE LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS O CUANDO LA ATENCIÓN SE BRINDA POR MÉDICOS PARTICULARES, A FIN DE JUSTIFICAR LA INASISTENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A SUS LABORES POR ENFERMEDAD O CAUSAS MÉDICAS.

Para abordar debidamente el análisis de las inasistencias de los servidores públicos de la mencionada entidad a sus labores por enfermedad o causas médicas, deben considerarse los artículos 46 y 47 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios; 2, 5 y 9 del Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (abrogado), así como la jurisprudencia 2a./J. 139/2005, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, diciembre de 2005, página 326, de rubro: "FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. SU JUSTIFICACIÓN TRATÁNDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO DEL ESTADO DE MÉXICO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2002)". De los elementos anteriores se advierte que las inasistencias por enfermedad o causas médicas de los indicados trabajadores estatales sólo pueden acreditarse, por lo general, mediante el certificado de incapacidad temporal, que es el documento que debe ser legalmente expedido por alguna de las unidades médicas perteneciente a la red del instituto de seguridad social burocrática local y constituye el medio de prueba idóneo. Cabe señalar que dichas unidades sólo expedirán o certificarán las incapacidades sobre padecimientos de los trabajadores, siempre que éstos den el aviso respectivo al área médica dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de que se presente el motivo de incapacidad, o dentro de cuarenta y ocho horas, tratándose de los lugares donde no existan servicios médicos establecidos, certificación de incapacidad física o mental que, en todo caso, se expedirá con base en la valoración y dictamen del personal médico del instituto, en la inteligencia de que el

médico que expida estas certificaciones de forma injustificada será sancionado por responsabilidad administrativa; por excepción, las inasistencias por enfermedades también pueden acreditarse mediante certificados de médicos particulares, siempre y cuando éstos hayan sido debidamente ratificados ante la dependencia o autoridad administrativa correspondiente y, además, se compruebe que se presentaron las condiciones y contexto especial para validar la atención médica particular, aspecto que, de conformidad con los preceptos 46 y 47 citados, se refiere a la atención médica prestada por otras instituciones de salud (preferentemente públicas y, posteriormente, privadas, diversas del instituto local aludido) con las que hubiera sido contratada o subrogada la prestación de algún servicio médico por imposibilidad de proporcionarse directamente por el sistema de seguridad social estatal, así como en casos de "extrema urgencia" o "imposibilidad plenamente comprobada" de acudir a los servicios de salud que presta el instituto, en la inteligencia de que, en tal supuesto, los interesados podrán, incluso, solicitar el reembolso de los gastos efectuados mediante la presentación de la comprobación respectiva, tras cumplir con los demás requisitos establecidos por las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 347/2012. Armando Zavala Correa. 20 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretaria: María del Carmen Tinajero Sánchez.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de agosto de 2014 a las 9:42 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

ARTÍCULO 88.-Cuando la incapacidad provenga de un riesgo de trabajo, la licencia se otorgará con goce de sueldo, por el tiempo señalado en la certificación médica correspondiente o antes si desaparece la incapacidad, sin que ésta pueda exceder del término de dos años.
--

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

Este numeral consagra el derecho de cobrar el salario, ante la licencia temporal por incapacidad, cuando esta provenga de un riesgo de trabajo, esto es así, debido a que, la naturaleza del trabajo y los riesgos inherentes al mismo, causaron la condición de incapacidad que se argumenta, por tanto, tiene derecho el trabajador a gozar del sueldo correspondiente, pudiéndose extender este beneficio hasta por dos años.

ARTÍCULO 89.-Cuando la incapacidad no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, la licencia se otorgará por el tiempo señalado en la certificación médica correspondiente o antes si desaparece la incapacidad y los términos por los que podrá otorgarse, cuando menos, serán los siguientes:

I.- Cuando el trabajador tenga menos de un año de servicio hasta por treinta días, con goce de sueldo, prorrogables por un lapso igual, con medio sueldo;

II.- Cuando el trabajador tenga de uno a cinco años de servicio hasta por sesenta días, con goce de sueldo, prorrogables por un lapso igual, con medio sueldo;

III.- Cuando el trabajador tenga de cinco a diez años de servicio hasta por noventa días, con goce de sueldo, prorrogables por un lapso igual, con medio sueldo; y

IV.- Cuando el trabajador tenga de diez años de servicio en adelante, hasta por ciento ochenta días, con goce de sueldo, prorrogables por un lapso igual, con medio sueldo.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

En el caso de la incapacidad temporal por causas que no sean imputables a los riesgos de trabajo, el trabajador también tiene

derecho a gozar del beneficio del salario, siempre que se cumpla con las disposiciones de tiempo que se señalan en el numeral en comento; Esto debido a que el Estado no se responsabiliza en totalidad, salvo que la antigüedad sea considerable como en el caso de los supuestos referidos, que van desde ,menos de un año de trabajo hasta más de diez años y en esos lapsos de tiempo el número de días de incapacidad y sus prorrogas con goce de sueldo aumentan gradual y proporcionalmente.

ARTÍCULO 90.-En los casos señalados en el artículo anterior, los términos de la licencia y la prórroga, en su caso, podrán extenderse sin sueldo, hasta dos años, cuando la incapacidad se hubiese prolongado.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

El numeral en comento, concatenado con el anterior, hace referencia, al hecho de limitar la responsabilidad del estado a pagar el salario del trabajador, cuando el tiempo de incapacidad exceda los plazos referidos en el numeral anterior, permitiendo que subsista la relación de trabajo, pero excedidos los plazos, ya sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 91.-Los trabajadores tendrán derecho cuando menos, a disfrutar de licencias, sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

I.- Cuando tengan una antigüedad mayor de dos años hasta por treinta días;

II.- Cuando tengan una antigüedad mayor de tres años, hasta por cuarenta días;

III.- Cuando tengan una antigüedad mayor de cuatro años, hasta por sesenta días; y

IV.- Cuando tengan una antigüedad mayor de cinco años, hasta por ciento veinte días.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

Las licencias sin goce de sueldo, son un derecho del trabajador que, al igual que otros supuestos planteados en neurales anteriores, se extienden temporalmente en la medida en que el trabajador acumula antigüedad de trabajo, lo cual deriva en la posibilidad de que se sometan dichas plazas vacantes a interinatos en los términos que marcan los reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 92.-Las licencias a que se refiere el artículo anterior, sólo podrán concederse al trabajador de base con nombramiento definitivo, una vez al año, sin que puedan ser acumulables o fraccionables.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

El derecho de licencias temporales sin goce de sueldo, se aplica únicamente a los trabajadores de base, en virtud de que son estos, los que han adquirido derechos prolongados e inamovibles salvo las excepciones que marcan las leyes relativas y aplicables y en ese sentido, el titular de dichas plazas, puede separarse temporalmente del cargo, sin goce de sueldo, por así convenir a sus intereses.

ARTÍCULO 93.-Podrá concederse licencia sin goce de sueldo por comisión oficial a juicio de la Entidad Pública, hasta por el término de la misma.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

Las comisiones, son una práctica común, en las entidades gubernamentales, debido a que algunos trabajadores, pueden prestar sus servicios en otras encomiendas de la misma entidad, pero en labores distintas a aquellas relativas a su plaza, por lo que, aplica el mismo criterio que en el numeral antes comentado.

ARTÍCULO 94.-El trabajador de base que sea promovido a un puesto de confianza tendrá derecho a que se le otorgue licencia sin sueldo en su plaza por el tiempo que desempeñe ese cargo.

CARLOS GARCÍA MÉNDEZ

COMENTARIO

El supuesto que plantea el numeral en comento, extiende el beneficio de solicitar licencia sin goce de sueldo, al tiempo que dure un puesto de confianza para los casos en que los trabajadores, sean llamados a ocupar dicho cargo, dentro de una entidad gubernamental. Este supuesto, resulta común dentro de la administración pública tanto estatal como federal.

TÍTULO CUARTO **DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y DE LAS** **ENFERMEDADES NO PROFESIONALES**

CAPÍTULO ÚNICO **De los Accidentes y Enfermedades**

ARTÍCULO 95.-Para los efectos de esta Ley se entienden por riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su trabajo o como consecuencia del mismo.

Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo y de éste a aquél, con motivo del desempeño de sus labores.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

Los riesgos de trabajo, se encuentran debidamente definidos, para efectos de que el trabajador, en caso de sufrir alguno, pueda acceder a los derechos que se desprenden de actualizar una condición de incapacidad derivada de tales riesgos.

Como acertadamente se desprende del numeral en comento, el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, también se traduce como una ruta en la que el trabajador puede sufrir un accidente, siendo considerado como riesgo de trabajo.

Época: Sexta Época

Registro: 801895

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen X, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 108

RIESGO PROFESIONAL.

Para que un accidente tenga el carácter de riesgo profesional, de acuerdo con la fracción XIV del artículo 123 constitucional y los artículos 284 y 285 de la Ley Federal del Trabajo, no es indispensable que ocurra en ejercicio de las labores, sino basta que sobrevenga con motivo de las mismas o como consecuencia de ellas.

Amparo directo 2329/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 16 de abril de 1958. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

ARTÍCULO 96.-Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional o, incluso la muerte, producida en ejercicio o con motivo del trabajo.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

El accidente de trabajo por su parte, encuentra una acepción distinta pero relacionada con el riesgo de trabajo, toda vez que, representa toda acción en detrimento de la salud que pueda sufrir un trabajador, derivado del ejercicio del trabajo o con motivo del mismo.

Época: Quinta Época

Registro: 367865

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo CXVII

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 1499

ACCIDENTES DE TRABAJO.

El asalto o asesinato a un trabajador ferroviario, debido posiblemente a la inseguridad pública del lugar en donde desempeñaba su trabajo, es decir, si el accidente se realizó merced a una circunstancia proveniente de las condiciones en que el accidentado tenía que ejecutar y ejecutaba su trabajo, dada la organización misma del sistema del transporte por ferrocarril que exige el empleo de estaciones, algunas de las cuales están en puntos tan apartados de los centros urbanos, que prácticamente quedan fuera de las posibles garantías de seguridad que la empresa y hasta las autoridades puedan

proporcionar, esto significa que existe, creado por tales condiciones de trabajo, un riesgo, y que el accidente realizado, es por eso mismo profesional, con tanta mayor razón, si hubo substracción de fondos de la oficina, cometida por los mismos asaltantes, pues ello permite establecer que el móvil del asalto fue el robo a la empresa.

Amparo directo en materia de trabajo 10139/49. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de junio de 1953. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ARTÍCULO 97.-Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa, que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que éste se desempeñe.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

La enfermedad de trabajo, es otra acepción que está relacionada con el riesgo de trabajo, pero que específicamente refiere, el hecho de adquirir una condición deteriorada o alteración en la salud, que se traduzca como una enfermedad, que es consecuencia de la actividad laboral continuada y directamente imputable a dicha actividad.

Época: Décima Época

Registro: 2013103

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo IV

Materia(s): Administrativa

Tesis: I.9o.A.91 A (10a.)

Página: 2367

DICTAMEN DE CALIFICACIÓN CONTENIDO EN EL
AVISO DE ATENCIÓN MÉDICA Y CALIFICACIÓN DE

PROBABLE ENFERMEDAD DE TRABAJO (FORMATO ST-9). NO ES UNA RESOLUCIÓN DEFINITIVA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, IMPUGNABLE EN LA VÍA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA.

El aludido dictamen de calificación no es una resolución definitiva impugnabile en la vía contenciosa administrativa, al no constituir un pronunciamiento firme que, por su sola expedición, en forma inmediata y coactiva declare o transforme la situación jurídica del patrón, vinculándolo invariablemente a realizar el entero del tributo en términos diversos a los que venía haciéndolo, sino que únicamente califica una probable enfermedad de trabajo, sin que se trate de la última voluntad del Instituto Mexicano del Seguro Social, pues aunque con base en los artículos 32 y 33 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, relativos al procedimiento para la determinación de la prima del riesgo de trabajo y de rectificación, el patrón se encuentra obligado a revisar anualmente su siniestralidad para determinar si pertenece a la misma prima, la disminuye o la aumenta, cubriendo las cuotas del seguro por riesgos de trabajo, sin embargo, el organismo mencionado podrá rectificarla o determinarla mediante la emisión de una resolución, en caso de que el patrón no lo haya determinado o lo hiciere incorrectamente, no presente declaración alguna, o bien, exista escrito de éste en el que manifieste su desacuerdo con la prima y éste sea procedente. Esto es, los documentos referidos a un accidente de trabajo dictaminado por un médico no constituyen la última voluntad de aquel instituto que genere un agravio al patrón, en tanto a éste no se le haya negado la rectificación expresada en su autodeterminación de la prima de riesgo, ni resuelto adversamente a su escrito de desacuerdo. Por tanto, el dictamen señalado no se ubica en los supuestos de procedencia del juicio de nulidad, previstos en el artículo 14 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa abrogada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 253/2016. Ryder Servicios, S. de R.L. de C.V. 18 de agosto de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Alfredo Agustín Aranda Domínguez.

Amparo directo 324/2016. Manpower, S.A. de C.V. 25 de agosto de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Edwin Noé García Baeza. Secretario: Daniel Horacio Acevedo Robledo.

Nota: Esta tesis es objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 30/2017, pendiente de resolverse por la Segunda Sala.

Esta tesis se publicó el viernes 18 de noviembre de 2016 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

ARTÍCULO 98.-Cuando los trabajadores por efectos de Ley o Convenio, hayan sido incorporados a una Institución de Seguridad Social por la Entidad Pública, ésta quedará relevada del pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

La responsabilidad de responder respecto de los riesgos de trabajo que sufra el trabajador en lo que a indemnizaciones se refiere, pasará a cargo de la institución de seguridad social a la que sea incorporado dicho trabajador, por parte de la entidad pública a la que pertenezca, exentándose esta última de dicha responsabilidad de indemnización.

ARTÍCULO 99.-Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, para todos sus efectos, se regirán por las disposiciones contenidas en las Leyes de Seguridad Social a que se encuentren sujetos y, en su caso, por la Ley Federal del Trabajo.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

Indudablemente, las indemnizaciones derivadas de los riesgos de trabajo que pudieran sufrir los trabajadores, se establecerá en función de una tabla de valuación de incapacidades.

Época: Quinta Época

Registro: 366920

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo CXXV

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 2258

RIESGOS PROFESIONALES. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.

Cuando el riesgo profesional realizado produce una incapacidad permanente y parcial, el importe de la indemnización se tomará del tanto por ciento establecido en la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo. Así pues, para calcular la indemnización que debería pagarse al trabajador, la autoridad responsable estaba obligada a calcularla de acuerdo con la mencionada tabla sin que hubiera lugar a aumentarla con un determinado porcentaje en virtud de la disminución permanente en las funciones de determinado miembro, porque el precepto citado es claro sobre el particular y al hablar de incapacidades parciales permanentes ya está precisando que el riesgo ha dejado en la víctima una disminución en las funciones del miembro afectado y es precisamente esta disminución en las funciones lo que se indemniza y no la lesión sufrida o los desperfectos que ésta ocasione, pues sólo son indemnizables cuando incapacitan ya sea total o parcialmente, temporal o permanente.

Amparo directo en materia de trabajo 449/55. "Industrias Generales", S.A. 19 de septiembre de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

TÍTULO QUINTO DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPÍTULO ÚNICO De los Términos, el Inicio y la Interrupción

ARTÍCULO 100.-Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado a los trabajadores y de los acuerdos que fijen las Condiciones Generales de Trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

La prescripción, es la pérdida de un derecho por el simple transcurso del tiempo, sin que exista algún tipo de impulso administrativo o procesal, según sea el caso. En el caso de las acciones a que se refiere el presente artículo, la prescripción de derechos, opera después de un año, con excepción de lo previsto por la presente Ley en comento.

A continuación, se presenta un criterio relativo a la prescripción en materia laboral.

Época: Décima Época

Registro: 2008856

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 17, Abril de 2015, Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.119 L (10a.)

Página: 1787

PREFERENCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. A EFECTO DE COMPUTAR EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO DE LA ACCIÓN, ES INSUFICIENTE ACREDITAR LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE QUIEN SE LE ASIGNÓ EL PUESTO DEMANDADO.

El término prescriptivo de las acciones de preferencia de derechos contenidas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, inicia a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, es decir, desde que el trabajador conoce la postergación del derecho. En este sentido, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 103-108, Quinta Parte, página 113, de rubro: "PREFERENCIA, DERECHO DE. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA.", estableció diversos supuestos para determinar el momento en que el trabajador conoce o debe conocer, en forma objetiva, la violación de su derecho, siendo a partir: a) de que el patrón ponga en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; b) del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente dé publicidad adecuada y fehacientemente a la proposición o proposiciones que haga en favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes; y, c) del día siguiente al en que se realiza la ocupación del puesto, en virtud de que este hecho tiene el carácter de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento. Luego, cuando no se cumplen los dos primeros supuestos, la ocupación de la plaza reclamada debe ser de tal manera pública y notoria que no exista duda de que el actor la conoció, lo que no se colma con la comprobación de la suscripción del contrato de trabajo de quien se le asignó el puesto demandado, pues esta prueba sólo constata la data en que se elaboró o firmó el documento, no que se haya ocupado.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1137/2014. 15 de enero de 2015. Mayoría de votos. Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Alethia Guerrero Silva.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

ARTÍCULO 101.-Las acciones derivadas de esta Ley, prescriben en un año, contado a partir de que la obligación es exigible, con las excepciones que consignan en las fracciones siguientes:

I.- En un mes:

A).- Las acciones de los trabajadores para pedir la nulidad de un nombramiento aceptado por error, contado a partir del momento en que es conocido;

B).- Las acciones de los trabajadores para ocupar nuevamente el puesto que hayan dejado por riesgo de trabajo, contado a partir de la fecha de su alta expedida por los Institutos de Seguridad Social a la que estén afiliados por parte de la Entidad Pública o facultativo expresamente autorizado por dicha Entidad en su caso.

II.- En dos meses:

A).- Las acciones de los trabajadores para separarse de su puesto y dejar sin efecto su nombramiento, por causas imputables a la Entidad Pública;

B).- Las acciones de los Titulares o responsables de una Entidad Pública para suspender, cesar o disciplinar a los trabajadores, a partir de que sean conocidas las causas; y

C).- Las acciones de los trabajadores para exigir la reinstalación o indemnización, en su caso, que esta Ley concede por cese justificado, a partir del día siguiente al de su separación.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

La temporalidad menor a un año, para que opere la prescripción, se da únicamente bajo los supuestos mencionados en el numeral en comento, mismos que van desde la nulidad de un nombramiento aceptado por error, las acciones de los trabajadores para ocupar nuevamente el puesto que hayan dejado por riesgo de trabajo, la separación del puesto y dejar sin efecto su nombramiento, por causas imputables a la Entidad Pública, suspender, cesar o disciplinar a los trabajadores, a partir de que sean conocidas las causas, la exigencia de la reinstalación o indemnización, en su caso, que esta Ley concede por cese justificado. Fuera de estos supuestos, la prescripción será de un año, en los términos referidos en el numeral anterior y a partir de dos años con base en lo expuesto en el numeral que continua.

ARTÍCULO 102.-Prescribirán en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidades, provenientes de riesgos de trabajo;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores fallecidos con motivo de riesgos de trabajo para reclamar las indemnizaciones correspondientes; y

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

Dada la relevancia de los supuestos contenidos en el numeral en comento, la presente Ley, contempla una temporalidad de dos años, para efectos de poder ejercitar la acción legal

correspondiente. Dichos supuestos son, reclamar indemnizaciones por incapacidades, provenientes de riesgos de trabajo, ejercitar las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores fallecidos con motivo de riesgos de trabajo y ejercitar las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 103.—Los términos para deducir las acciones a que se refiere el artículo anterior correrán, respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad, la fecha de la muerte del trabajador o de la que el Tribunal haya dictado resolución definitiva.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

El presente numeral, especifica claramente, a partir de cuándo, se comienza a computar el término de dos años, a que se refiere el numeral anterior. A continuación, se presenta un criterio relacionado con el computo del término a que se refiere este y el anterior numeral.

Época: Décima Época

Registro: 2012348

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 33, Agosto de 2016, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: XVII.1o.C.T.58 L (10a.)

Página: 2670

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA EL RECLAMO DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO DE UN TRABAJADOR FALLECIDO POR MUERTE NATURAL O POR UN RIESGO NO PROFESIONAL, EJERCIDO POR SUS BENEFICIARIOS, INICIA A PARTIR DE LA FECHA DE SU FALLECIMIENTO.

En materia laboral, la prescripción está regulada en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, la que tiene como fin salvaguardar el principio de certeza jurídica, para impedir que en cualquier tiempo se entablen reclamaciones o éstas se contradigan, destacándose que sólo opera en su vertiente negativa, esto es, la pérdida de derechos por no ejercerse oportunamente. Luego, la prescripción de la acción de pago de horas extras (prevista en los numerales 66, 67 y 68 de la citada ley) sigue la regla general establecida en el aludido numeral 516, esto es, prescribe por el transcurso de un año a partir de que la obligación es exigible. Bajo esa línea argumentativa, cuando se trata del reclamo de dicha prestación correspondiente a un trabajador que fallece por muerte natural o por un riesgo no profesional, ejercida por sus beneficiarios, el cómputo relativo comienza a partir del deceso del trabajador, ya que es en ese momento que el derecho a reclamar su pago nace, debido a que la citada prestación no deriva de una acción de los beneficiarios, sino del vínculo laboral propio del obrero con el patrón. Máxime, si se toma en consideración que los beneficiarios pueden hacer valer conjuntamente dicha exigencia con la declaración que se haga de éstos, pues tienen su origen en una misma causa y se dirigen contra idéntica persona; de no ser así, se llegaría a lo inadmisible de pensar que en cualquier tiempo pudiera solicitarse, dejando al arbitrio de una de las partes la decisión de ejercitarla cuando quisiera, no importando el lapso transcurrido, lo que violaría los principios de certeza y seguridad jurídica, dejando de lado la estabilidad y firmeza de los negocios, generando incertidumbre del pasado e indecisión de los derechos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 237/2016. Margarita Flores Ávila. 9 de junio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretaria: María Guadalupe Enríquez Suárez.

Esta tesis se publicó el viernes 19 de agosto de 2016 a las 10:27 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

ARTÍCULO 104.-La prescripción no puede comenzar a correr:

I.- Contra los incapacitados por perturbación mental, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

El comienzo del término para que opere la prescripción, se interrumpe en los casos de incapacitados por perturbación mental, debido a que no cuentan con un goce pleno de sus derechos, y la única forma de que comience a computarse el término, será que dicho incapacitado, cuente con una tutela legal, y será el tutor el que responda jurídicamente por el incapaz a su cargo. En el caso de los trabajadores incorporados al servicio militar, en tiempo de guerra, esta situación, infiere que, dada la naturaleza de las circunstancias y la obligación del cumplimiento de un deber legal de proteger a la nación, esto lo exenta del comienzo del cómputo, hasta en tanto regresan los tiempos de paz.

ARTÍCULO 105.-La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o las Salas Especiales Arbitrales, en su caso, o cuando la persona a cuyo favor corre, reconozca en forma indubitable el derecho de aquélla contra la que está prescribiendo.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

Indudablemente, la presentación de la demanda, es la forma de interrupción de prescripción más común y jurídicamente efectiva, pero la interrupción de la prescripción tiene sus

excepciones como a continuación se aprecia del siguiente criterio.

Época: Novena Época

Registro: 188545

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIV, Octubre de 2001

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T.101 L

Página: 1162

PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA. CUANDO LA DEMANDA SE PRESENTA EN CONTRA DE UNA PERSONA Y CON POSTERIORIDAD SE ENDEREZA EN CONTRA DE OTRA DISTINTA.

De acuerdo con la interpretación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado al artículo 521, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, la presentación de la demanda laboral interrumpe la prescripción, pero únicamente de las acciones que se ejercitan en la misma y no respecto de cualquiera otra; así, cuando se presenta en contra de una persona, y con posterioridad se endereza en contra de otra distinta, respecto de ésta la prescripción se interrumpe hasta que es interpuesta; sin que tenga que ver la circunstancia de que la primitiva demanda se hubiera presentado antes de que transcurriera el término de dos meses, señalado para la prescripción de la acción del trabajador con motivo de su despido, que establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6266/2001. Minerva Flores Rodríguez. 28 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

ARTÍCULO 106.—Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días naturales que le correspondan. El primer día se contará completo aun cuando no lo sea y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción sino hasta cumplido el primer día hábil siguiente.

CARLOS ANTONIO VÁSQUEZ GÁNDARA

COMENTARIO

La prescripción, se basa en días naturales, lo que infiere que se cuenten sábados, domingos y días festivos, entre otros, y el vencimiento del término, cuando recaiga en día inhábil, se contará en día siguiente hábil inmediato, para no afectar el término y para no imposibilitar al trabajador de ejercitar acción legal.

Para la comprensión de este razonamiento, resulta enriquecedor atender al siguiente criterio, que permite entender el orden de ideas anterior.

Época: Novena Época

Registro: 188027

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XV, Enero de 2002

Materia(s): Común

Tesis: VIII.3o.6 K

Página: 1263

CADUCIDAD. NO OPERA CUANDO EL TÉRMINO DE TRESCIENTOS DÍAS CONCLUYE EN DÍA INHÁBIL.

El artículo 74, fracción V, de la Ley de Amparo establece que en los amparos directos, en los indirectos y en los amparos en revisión, la inactividad procesal o la falta de promoción, tanto del quejoso como del recurrente, según sea el caso, durante el término de trescientos días, producirá la caducidad de la

instancia. Sin embargo, cuando el aludido término, computado en días naturales, concluye en un día inhábil para las labores de un Tribunal Colegiado (al encontrarse gozando de vacaciones) debe estimarse que no puede concluir legalmente sino hasta el primer día hábil siguiente en que el citado órgano jurisdiccional reanude sus labores, pues de lo contrario se acortaría dicho término en perjuicio del quejoso y se le dejaría en estado de indefensión, toda vez que el plazo se le reduciría al último día hábil anterior al vencimiento teórico del término, esto es, al último día laborable para el tribunal antes de gozar su periodo vacacional; reduciéndose dicho término a menos de trescientos días, ya que durante esos días inhábiles la parte quejosa no podría, en su caso, presentar algún escrito mediante el cual solicitara la interrupción del término de la caducidad, ni tampoco el propio tribunal podría actuar legalmente en el asunto. Por tanto, adoptar un criterio contrario al anterior, resultaría violatorio del artículo 74, fracción V, de la Ley de Amparo, al acortar el término en perjuicio del quejoso, dejándolo, como se dijo, en estado de indefensión, lo que además resultaría contrario al debido proceso legal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo en revisión 511/2000. Banco Nacional de México, S.A. 28 de agosto de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Sergio Eduardo Alvarado Puente. Ponente: Abraham Calderón Díaz. Secretario: Luis Sergio Lomelí Cázares.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 133-138, Sexta Parte, página 27, tesis de rubro: "CADUCIDAD. TÉRMINO QUE CONCLUYE EN DÍA INHÁBIL".

TÍTULO SEXTO

DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO ÚNICO

De los Sindicatos y las Federaciones

ARTÍCULO 107.-Sindicato es la asociación de trabajadores que laboran para una misma Entidad Pública, constituido para el estudio, mejoramiento y y (sic) defensa de sus intereses comunes.
--

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

La definición de Sindicato adoptada por nuestra legislación es prácticamente la misma que recoge la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, pero la legislación estatal sólo reconoce la posibilidad de asociación en favor de los trabajadores, no así de la Entidad Pública en su calidad de patrón.

El derecho a la libertad sindical tiene base constitucional en el artículo 123, apartado “B”, fracción X que dice: “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 este artículo les consagra”.

Asimismo, el derecho en cuestión tiene fuente internacional en el Convenio 87 de la OIT, denominado “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948”, ratificado por México el 1º de abril de 1950.

Estamos de acuerdo con la opinión de José Manuel Lastra Lastra, quien en su Diccionario de Derecho del Trabajo expresa:

“A este respecto, compartimos la tesis de que la sindicación es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del Derecho del Trabajo a los patrones. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses, que repercutirían directamente en detrimento de aquéllos”. (Lastra, 2001: 251)

Otra concepción es la que aporta Alberto Trueba Urbina, en su obra *Nuevo Derecho del Trabajo*, al señalar: “La teoría del sindicato obrero es aplicable al sindicato burocrático, como parte integrante de la clase obrera; también debe luchar no sólo por el mejoramiento económico de sus integrantes, sino por la transformación del régimen capitalista del Estado”. (Trueba, 1975: 353)

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 123, apartado “B”, fracción X, CPEUM; 356 LFT; 67 LFTSE; Convenio 87 de la OIT.

ARTÍCULO 108.–Para que se constituya un sindicato se requiere que lo formen, por lo menos veinte trabajadores de base con nombramiento definitivo en servicio activo, que laboren para una misma Entidad Pública.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Establece el mínimo de empleados para formar un sindicato. Cabe resaltar, se trata de una facultad reservada a los congresos federal y estatales la determinación del número requerido para constituir sindicatos, toda vez que la Constitución no lo especifica.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICATOS BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B, FRACCIÓN X, AL ESTABLECER EL MÍNIMO DE VEINTE AGREMIADOS PARA SU CONSTITUCIÓN. El requisito de veinte o más trabajadores para que se constituya un sindicato, establecido en el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, toda vez que dicho número de trabajadores que exige el artículo 71 de dicha ley, no es una limitación a la libertad sindical. El precepto constitucional no establece el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, de ahí que es patente que dejó esa función al legislador ordinario, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 123 que establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, debe expedir leyes sobre el trabajo ...", por lo que se asignó al legislador ordinario la función de interpretar y reglamentar el derecho de que se trata, conservando su naturaleza colectiva y permanente, el cual tuvo la encomienda en beneficio de los trabajadores, de señalar un número determinado de éstos, de acuerdo con las normas fundamentales, con la naturaleza del derecho de sindicación y la realidad social. La disposición de que un sindicato burocrático se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto el legislador ordinario en beneficio de los trabajadores estableció este requisito, sin que se afecte dicha libertad o la libertad individual de éstos, toda vez que lo que pretendió, fue que se creara un ente colectivo para defender a sus agremiados. Por tales motivos, el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, sino por el contrario, lo fortalece.

Tesis Aislada: P. LV/99. Semanario Judicial de la Federación, 9ª. Época. Tomo X, Agosto de 1999, Pág. 56. Registro 193442.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 364 LFT; 71 LFTSE.

ARTÍCULO 109.-Dentro de cada Entidad Pública sólo habrá un Sindicato.

Cuando no exista Sindicato registrado y concurren varios grupos que pretendan el reconocimiento, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje otorgará el registro al mayoritario.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

La restricción en el sentido de que sólo puede haber un sindicato registrado por cada Entidad Pública, vulnera el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Por tanto, la disposición legal en comento es inconstitucional. Así lo ha determinado nuestro máximo tribunal en jurisprudencia firme, a través de la cual prohíbe la sindicación única; en suma, sí puede haber más de un sindicato registrado en cada Dependencia.

Este precepto también infringe el Convenio 87 de la OIT, previamente citado, el cual en su artículo 3.2 dispone: “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos

fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Jurisprudencia: P./J. 43/99. S.J.F. y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo IX, Mayo de 1999, Pág. 5. Registro 193868.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 68 LFTSE.

ARTÍCULO 110.—Los empleados de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán suspendidos en todas sus obligaciones y derechos sindicales.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

En nuestra opinión, la primera parte del artículo que impide a los empleados de confianza formar sindicatos no es inconstitucional, pues la propia Carta Magna, en el artículo 123, apartado “B”, fracción XIV, dispone que los trabajadores de confianza sólo disfrutan de las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no de los demás derechos. Es decir, únicamente los trabajadores de base gozan del derecho de sindicación, conforme a la fracción X, del precepto y apartado referidos.

La segunda porción del precepto es acorde con la restricción anotada, al suspender los derechos para la vida sindical cuando los trabajadores de base realicen funciones de confianza.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y DE SUS MUNICIPIOS. EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY RELATIVA, AL ESTABLECER QUE NO PODRÁN FORMAR PARTE DE NINGÚN SINDICATO, NO ES INCONVENCIONAL NI INCONSTITUCIONAL. De la tesis P. LXXIII/97, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, mayo de 1997, página 176, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.", se advierte que los derechos que otorgan las primeras fracciones del referido precepto y apartado constitucionales, son aplicables a los trabajadores de base, ya que la citada fracción XIV los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que los trabajadores de confianza sólo pueden disfrutar de las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no de los demás derechos. De lo anterior se deduce que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no gozan del derecho de asociación sindical que consagra la fracción X del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que éste se otorga exclusivamente a los trabajadores de base. Esta limitación al derecho de sindicación de los referidos trabajadores, constituye una restricción constitucional que es acorde con el actual modelo de constitucionalidad de derechos humanos que rige nuestro sistema jurídico, a partir de la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, por lo cual, el artículo 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, al establecer que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de ningún sindicato, no puede ser considerado inconveniente ni inconstitucional, ya que lo que pretende dicho precepto es dar

prioridad al orden público y social, en aras de salvaguardar la función pública que tiene encomendada el Estado, atendiendo a las especiales funciones que realizan ese tipo de trabajadores, pues de acuerdo con el artículo 116, fracción VI, constitucional, las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores deben sujetarse a lo dispuesto en el citado artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias. En ese sentido, en relación con el aludido artículo 67 es inaplicable el Convenio Número 87, de la Organización Internacional del Trabajo, signado por el Estado Mexicano, ya que la restricción que en materia de derechos establece el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución General de la República (entre ellos el de sindicación) debe prevalecer frente a cualquier norma de carácter internacional, pues ha sido criterio del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que los derechos humanos previstos en los tratados internacionales se encuentran al mismo nivel de los derechos reconocidos en la Constitución Federal, sin hacer referencia a una cuestión jerárquica, pero que cuando se está en presencia de una restricción, prohibición, limitación o excepción, tiene aplicación directa el texto de la Norma Fundamental.

Tesis Aislada: XI.2o.A.T.4 L (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 10ª. Época. Libro 11, Octubre de 2014, Tomo III. Pág. 2967. Registro 2007848.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 183, 363, LFT; 70 LFTSE.

ARTÍCULO 111.-Los sindicatos tendrán derecho a formular sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, así como a formular su programa de acción que persiga los fines que le sean propios.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Reconoce la autonomía de los sindicatos para disponer su vida interna y administración, dotándolos de plena libertad para que configuren sus normas estatutarias, designen a sus directivos, organicen su propia gobernanza y formulen conforme a sus intereses comunes su plataforma ideológica. Lo cual se encuentra protegido desde el artículo 3.1 del Convenio 87 de la OIT.

En contrapartida, la Entidad Pública no puede inmiscuirse en los asuntos internos de los sindicatos; tal como lo prescribe el numeral 3.2 del citado convenio.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICATOS DE TRABAJADORES. LOS PATRONES NO TIENEN DERECHO A INMISCUIRSE EN EL PROCEDIMIENTO DE SU REGISTRO, PORQUE ÉSTE SOLAMENTE INTERESA A LOS EMPLEADOS. De los artículos 365 a 370 de la Ley Federal del Trabajo no se advierte que los patrones tengan injerencia en la formación de sindicatos que sus trabajadores constituyan o en las decisiones tomadas para su integración; y sí por el contrario, el numeral 133, fracciones V y VII, del citado ordenamiento les prohíbe intervenir en el régimen interno del sindicato y ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; consecuentemente, los patrones no tienen derecho a inmiscuirse en el procedimiento de registro sindical de sus subordinados, ya que solamente interesa a los empleados.

Jurisprudencia: I.6o.T. J/13 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 10ª. Época. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II, Pág. Registro 2005899.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 359 LFT.

ARTÍCULO 112..-Para el registro de un Sindicato se requiere acompañar por duplicado a la solicitud del mismo, los siguientes documentos:

I.- Acta de la Asamblea Constitutiva;

II.- Estatutos;

III.- Acta de la Sesión en que se haya designado la Directiva; y

IV.- Lista de los trabajadores afiliados al Sindicato, en la que figure el nombre de cada uno de ellos, su estado civil, fecha de nacimiento, empleo que desempeña, remuneración que percibe y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

El listado de documentos a que alude este precepto, y que deben acompañarse a la solicitud de registro, es con el propósito de evidenciar la intención de los trabajadores de asociarse, plasmando su voluntad en una asamblea levantada para tal efecto; donde se aprueba su normatividad interior y sus directivos; además de acompañarse el padrón de trabajadores que integran el grupo.

Para el contenido de los estatutos del sindicato se aplica en forma supletoria el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, donde se exige denominación; domicilio; objeto; duración; condiciones de admisión de miembros; obligaciones y derechos de asociados; motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; forma de convocar a asamblea; procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros, así como su duración; normas para la

administración, adquisición y disposición de los bienes patrimoniales del sindicato; forma de pago y monto de cuotas sindicales; época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento; normas para la liquidación del patrimonio sindical; las demás normas que apruebe la asamblea.

Cabe decir, que el registro del sindicato no es automático, al contar el Tribunal Estatual de Conciliación y Arbitraje con facultades para verificar si el procedimiento se ajustó a los estatutos y a las disposiciones legales. Aunado que el contenido de los estatutos debe respetar el principio de legalidad.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva "acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas"; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del

patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

Jurisprudencia: 2a./J. 86/2000. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo XII, Septiembre de 2000, Pág. 140. Registro 191095.

ESTATUTOS SINDICALES. EN SU REDACCIÓN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEBEN RESPETAR EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD. Del artículo 3, numeral 1 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con el diverso 359 de la Ley Federal del Trabajo deriva, entre otros, el derecho de las organizaciones de trabajadores a redactar sus estatutos, entendidos éstos como el conjunto de disposiciones relativas a la organización, dirección, distribución de funciones, derechos y obligaciones que acuerden los miembros de una asociación profesional para el mejor desarrollo de sus actividades gremiales y para la defensa y protección de sus intereses comunes, ello en ejercicio del principio de libertad sindical. Ahora bien, aun cuando el derecho a redactar sus estatutos implica que ninguna persona ajena a la asociación sindical o autoridad pueden interferir o imponer reglas que definan la organización interna del sindicato, ello no significa que se encuentren al margen del principio de legalidad, como se advierte del artículo 8, numeral 1 del Convenio citado, principio que se ve reflejado en el artículo 371, fracción VII, de la mencionada ley, en tanto señala que los estatutos deben contener los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; lo que sin duda representa un ejemplo de que en la redacción de los estatutos, las organizaciones sindicales deben respetar el principio de legalidad, porque al precisarse en las reglas internas qué conductas serán consideradas motivo de sanción o corrección

disciplinaria y el procedimiento para su imposición, en el que se respete el derecho de audiencia, se preserva ese principio, como fundamento jurídico y social de la organización.

Tesis Aislada: 2a. CXV/2015 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 10ª. Época. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II, Pág. 2081. Registro 2010283.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 365 LFT; 72 LFTSE.

ARTÍCULO 113.—Los documentos mencionados en el artículo anterior deberán ser autorizados por los Secretarios, General y de Actas y Acuerdos del Sindicato.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

No se requiere de un fedatario externo al sindicato para certificar los documentos a que refiere el artículo anterior. Es suficiente para su plena eficacia jurídica que los validen los directivos sindicales señalados; esto es, el Secretario General y el Secretario de Actas y Acuerdos.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 365, último párrafo, LFT.

ARTÍCULO 114.—Al recibir la solicitud de registro, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje verificará, que no existe otro Sindicato registrado de la misma Entidad Pública y que la agrupación solicitante reúne los requisitos señalados por esta Ley para su constitución. Acto continuo procederá al registro.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

La obligación señalada para la autoridad laboral es únicamente para verificar si existe o no otro sindicato registrado y saber cuántos hay en la Entidad Pública a fin de evitar la duplicidad de trabajadores en las diversas asociaciones.

Pues como se precisó anteriormente, resulta inconstitucional la idea de la sindicación única, de ahí que la existencia de un sindicato previamente registrado en la misma Dependencia no impide el registro de nuevas organizaciones sindicales que cumplan los requisitos de ley. En este sentido, también se comentó que la autoridad laboral tiene facultad para revisar la documentación presentada, pues de no satisfacerse los requisitos exigidos, podrá negar el registro.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 72, último párrafo LFTSE.

ARTÍCULO 115.-Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Los sindicatos no están condenados a la eternidad, pero para el caso que se desee su disolución, suspensión o cancelación del registro, se debe realizar mediante vía jurisdiccional, es decir, mediante juicio donde se sigan las formalidades esenciales del procedimiento.

La disposición que se analiza encuentra fundamento internacional en el artículo 4º del convenio 87 de la OIT, cuyo texto dice: “Las organizaciones de trabajadores y de

empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 370 LFT; 4º Convenio 87 de la OIT.

ARTÍCULO 116.—El Registro de un Sindicato sólo podrá cancelarse por la disolución del mismo o cuando, a petición de parte interesada, el Tribunal, previa la tramitación del juicio correspondiente, así lo resuelva.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Se establecen dos supuestos para cancelar el registro sindical. El primero refiere a la disolución, cuyas hipótesis de actualización se encuentran previstas en el artículo 125 de ley en comento, siendo éstas: a) por vencimiento de la duración del sindicato; b) por el voto de las dos terceras partes de sus miembros; o, c) por dejar de cumplir con los requisitos legales exigidos. El segundo supuesto exige solicitud de parte interesada, entendiéndose a ésta como un tercero que demuestre interés jurídico al efecto.

Como quedó establecido en el comentario anterior, la cancelación del registro se decreta por resolución del tribunal laboral.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICATO. ACCIÓN DE CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE UN. QUIEN LA PUEDE SOLICITAR. La acción de cancelación del registro de un sindicato sólo puede intentarla otro sindicato o bien los patrones, pero no individuos en particular.

Tesis Aislada: VI.2o.17 L. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo III, Enero de 1996, Pág. 353. Registro 203489.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 369 LFT, 73 LFTSE.

ARTÍCULO 117.—En el caso de que otra agrupación de trabajadores de la misma Entidad Pública solicite la cancelación del registro existente y pretenda el suyo; deberá demostrar en el juicio correspondiente que es mayoritaria y cumple con los requisitos que esta Ley exige para la constitución de los Sindicatos, a fin de que se cancele el registro existente y se le otorgue el solicitado.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Se estima que carece de operatividad la hipótesis del precepto analizado, pues supone que una nueva organización sindical en la misma Entidad Pública solicite la cancelación del registro de otra, para sustituirla en función de tener la mayoría de trabajadores frente a la primera, lo cual implica avalar la sindicación única, y como ya se dijo, tal idea resulta inconstitucional.

Entonces, si un nuevo sindicato pretende su registro por tener la mayoría de trabajadores, no necesita cancelar el registro preexistente de otro, sino en todo caso acreditar que reúne los requisitos establecidos por ley.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 73 LFTSE.

ARTÍCULO 118.—A ningún trabajador podrá obligarse a formar parte de un Sindicato. Sin embargo podrá pactarse en las condiciones Generales de Trabajo, que los trabajadores que fueran expulsados o renuncien al Sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta Ley concede y serán dados de baja de la Entidad Pública, sin

responsabilidad a petición por escrito que formule la organización.

**GERTRUD VERÓNICA HERNÁNDEZ
PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

El precepto en estudio debe examinarse de manera separada.

En una primera parte prohíbe que se obligue a un trabajador a integrarse a un Sindicato, es decir, reitera la libertad de asociación sindical tutelada por la propia Constitución en su artículo 123, apartado “B” fracción X y el convenio 87 de la OIT denominado Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Y también encuentra sustento, en el artículo 8.3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, que textual dice: “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”.

La segunda parte alude a lo que se denomina cláusula de exclusión por separación, que en este caso permite al Patrón-Estado, sin responsabilidad para él, separar de su trabajo a la persona que hubiere sido expulsada del sindicato o renunciado al mismo; sin embargo, esta situación ha sido superada en la práctica y por tanto no surte efecto jurídico alguno, al resultar violatoria a la Carta Magna, en sus artículos: 5º, relativo al derecho al trabajo; 9º, que consagra el derecho de asociación en general; y, 123, apartado “A” fracción XVI, que señala la libertad sindical. En síntesis, el empleado público puede renunciar al sindicato o ser expulsado del mismo sin que ello afecte su estabilidad laboral.

Cabe abundar, en la Ley Federal del Trabajo, con la reforma que sufrió en 2012, se derogó el segundo párrafo de su artículo 395 que facultaba al sindicato insertar en su contrato colectivo la cláusula en comento.

Asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también ha abandonado dicha cláusula de exclusión, al prohibirla expresamente en su artículo 76.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados

artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Tesis Aislada: 2a. LIX/2001. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo XIII, Mayo de 2001, Pág. 443. Registro 189779.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 358 LFT; 69 LFTSE.

ARTÍCULO 119.-En los casos de expulsión que lleve a efecto un Sindicato, se observarán las normas siguientes:

I.- La asamblea de trabajadores, el consejo o el congreso, en su caso, deberá reunirse para el solo efecto de conocer de la expulsión;

II.- El trabajador afectado será oído en su defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los Estatutos;

III.- Los trabajadores o el Delegado, en su caso, no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

IV.- La expulsión deberá ser aprobada por el voto de cuando menos las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o la de los Delegados a los Consejos o Congresos, en su caso; y

V.- La expulsión sólo podrá decretarse en los casos expresamente consignados en los Estatutos Sindicales debidamente comprobados y exactamente aplicables.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Este artículo hace referencia al procedimiento a seguir para el caso de expulsión de uno de sus agremiados; garantiza el derecho de defensa, que conlleva el diverso de audiencia, así como el de legalidad, al exigir, primero, la observancia de las normas estatutarias, prohibición de la asistencia por representación y de votación por escrito, luego, una votación calificada de los miembros del sindicato, y finalmente, tipicidad, la cual implica que la expulsión sólo se verifique por los casos específicamente contemplados en los estatutos, previa demostración.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 371, fracción VII; 74 LFTSE.

ARTÍCULO 120.-Son obligaciones de los Sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que, en cumplimiento de esta Ley les solicite el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje;

II.- Comunicar al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurriesen en su Directiva, así como las altas y las bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus Estatutos;

III.- Facilitar las labores del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en todo lo que fuere necesario, realizando los trabajos que se le encomienden y estén relacionados con los conflictos de sus agremiados; y

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las Autoridades cuando el interesado lo haya solicitado.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

El precepto en cita enumera una serie de obligaciones a cargo del sindicato, de las cuales las previstas en las primeras tres fracciones se actualizan frente al tribunal burocrático local; y la última, ante cualquier autoridad, al versar sobre el patrocinio y representación de sus agremiados.

Es menester precisar que no existe precepto en la ley comentada que establezca una sanción determinada en caso de incumplimiento de las obligaciones enlistadas; por lo que será el tribunal burocrático quien, mediante apercibimiento previo, fije la sanción correspondiente cuando el sindicato omita acatar la solicitud de información o colaboración respectiva.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES

Artículos 377 LFT; 77 LFTSE.

ARTÍCULO 121.-Queda prohibido a los Sindicatos:

- I.- Hacer propaganda de carácter religioso;
- II.- Ejercer el comercio con fines de lucro;
- III.- Ejercer violencia para obligar a los trabajadores a sindicalizarse;
- IV.- Fomentar actos delictuosos; y
- V.- Decretar suspensiones, paros o cualquier otra medida encaminada a ejercer coacción en contra de las Entidades Públicas, para brindar apoyo a organizaciones obreras o campesinas distintas a su Sindicato. No queda comprendido en

esta prohibición el simple voto de simpatía hacia los movimientos obreros o campesinos siempre que no se altere el orden público.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Las prohibiciones que encontramos en las fracciones I a IV se sustentan por no ser congruentes con los fines de una organización sindical, si para ello se tiene presente que su objeto primordial es la realización de acciones de mejoramiento de los trabajadores y la defensa de sus intereses, lo cual ninguna relación guarda con divulgar cuestiones religiosas, ejercer el comercio con fines especulativos, presionar a empleados para afiliarse o promover acciones delictivas. La fracción V se refiere a la prohibición de la huelga por solidaridad, por virtud de la cual se niega al sindicato que realice cualquier tipo de gestión orientada a coaccionar a las Entidades Públicas en apoyo de organizaciones obreras o campesinas distintas, aunque sí le permite el voto de simpatía sin alterar el orden público.

Se estima que las conductas vedadas a los sindicatos son acordes al numeral 8.2 del “Protocolo de San Salvador”, por tratarse de limitaciones o restricciones previstas en la ley, ser propias de una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, orientadas a proteger la salud o moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 378 LFT; 79 LFTSE.

ARTÍCULO 122.-En caso de violación a lo dispuesto por el artículo anterior, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, a demanda presentada por la Entidad Pública

afectada, podrá resolver, previo juicio, desconocer a la Directiva o cancelar el registro del Sindicato, según proceda.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Las sanciones al sindicato por incumplimiento de las prohibiciones que encuadra el artículo anterior únicamente son dos: el desconocimiento de su Directiva o la cancelación de su registro, debiéndose atender a la gravedad de la falta. El precepto garantiza el derecho de defensa de la organización sindical previo a la imposición de alguna sanción, al exigirse que la Dependencia afectada presente la demanda respectiva y se desarrolle un juicio donde se cumpla el debido proceso, el cual se sigue ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a la competencia que la propia ley analizada le otorga en su numeral 183.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

ARTÍCULO 123.-La Directiva del Sindicato será responsable ante su Organización y terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios del Derecho Común.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

El precepto equipara la responsabilidad de los actos realizados por la Directiva del Sindicato ante su propia organización y ante terceros a la que tienen los mandatarios frente a sus mandantes y terceras personas en el Derecho Civil. Sin embargo, esta remisión a la legislación común debe matizarse en función de que los sindicatos no se rigen por el derecho

privado, al ser personas jurídicas de derecho social destinadas al cumplimiento de finalidades que involucran a todos sus miembros. Por ello, las normas estatutarias son las que reglamentan la vida sindical, complementadas con la ley de la materia.

Recordemos que el contrato de mandato, por virtud del artículo 2479 del Código Civil del Estado de Veracruz, es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Empero, cuando se habla de los actos que realiza una Directiva Sindical, debe entenderse que éstos ya fueron delimitados desde los estatutos como parte del conjunto de facultades y atribuciones que tiene a su cargo, tales como: representación del sindicato ante toda clase de autoridades, administración del patrimonio sindical, convocatorias a asamblea en los plazos marcados para ello, o rendición de cuentas periódica, entre otros; por tanto, el parámetro al cual se deben ajustar los actos de la Directiva será, en principio, la propia normatividad interior, autorizada desde el registro del Sindicato.

Cabe enfatizar, las obligaciones del mandatario respecto a su mandante se encuentran previstas en los artículos 2495 a 2509 de la legislación sustantiva civil local, de cuyos supuestos se pueden acoger, por su aplicabilidad a la materia que nos ocupa, los siguientes: La Directiva del Sindicato deberá sujetarse a sus facultades o a los acuerdos de la asamblea, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas de ésta última; de excederse, será responsable de los daños y perjuicios que origine a la organización sindical, así como a terceros con quienes se obligue cuando éstos ignoren tal extralimitación.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

SINDICATOS, RESPONSABILIDAD DE SUS DIRIGENTES. Siendo la directiva de un sindicato obrero, un mandatario de la agrupación que la elige, no puede hacer sino aquello que previamente se acuerde, con base en sus estatutos o acuerdos de la asamblea, con apoyo en los principios que rigen a la agrupación; y si así no lo hace, obra ilegalmente, siendo responsable la directiva o alguno de sus miembros, de

los perjuicios que ocasione en el desempeño de sus funciones sindicales.

Tesis Aislada: Primera Sala SCJN. Semanario Judicial de la Federación, 5ª. Época. Tom CIX, Pág. 2078. Registro: 298532.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 80 LFTSE.

ARTÍCULO 124.-Los actos realizados por las Directivas de los Sindicatos obligan civilmente a éstos cuando hayan obrado dentro del marco de sus facultades.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Esta disposición es análoga a la diversa contenida en el artículo 2514 del Código Civil del Estado de Veracruz, que establece que el mandante debe cumplir todas las obligaciones que el mandatario haya contraído dentro de los límites del mandato.

Entonces, el requisito sine qua non exigido para que el Sindicato responda de las obligaciones a que lo sujetó su Directiva, será que ésta hubiere actuado conforme a sus atribuciones o a los acuerdos tomados en asamblea.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 81 LFTSE.

ARTÍCULO 125.-Los Sindicatos podrán disolverse:

I.- Porque haya transcurrido el término de duración fijado en el Acta Constitutiva;

II.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo forman; y

III.- Porque hayan dejado de reunir los requisitos exigidos por esta Ley para su constitución.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

De los tres supuestos previstos para la disolución de un sindicato, dos son legales: por vencimiento de su duración y por dejar de tener los requisitos para su constitución; y uno voluntario, al permitir que la organización se extinga por acuerdo de la asamblea de trabajadores, para lo cual se exige una mayoría calificada de dos tercios de sus integrantes.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 379 LFT; 82 LFTSE.

ARTÍCULO 126.—Los Sindicatos no podrán hacerse representar por ninguna otra organización.

**GERTRUD VERÓNICA HERNÁNDEZ
PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

La norma impide que un sindicato actúe representado por otro, lo cual se ajusta al principio de que toda organización sindical obra por conducto de los órganos internos que designe para tal efecto en su acta constitutiva y con las facultades otorgadas en sus estatutos, siendo entonces su propia Directiva la única legitimada para desarrollar los actos tendientes a cumplir la finalidad intrínseca del mejoramiento y defensa de sus trabajadores.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe

ARTÍCULO 127.-Al presentarse la disolución de un Sindicato, el patrimonio de éste se aplicará en la forma en que se determine en los Estatutos.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Establece el destino del patrimonio sindical en caso de disolución, remitiendo para su aplicación a su normatividad interna.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 380 LFT.

ARTÍCULO 128.-Las remuneraciones que se paguen a los Directivos y empleados del Sindicato y los gastos que origine su funcionamiento, serán a cargo de su propio presupuesto.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Al tratarse la organización sindical de una persona moral con personalidad jurídica y patrimonio propio, integrado principalmente por las cuotas sindicales, reconocidas formalmente por el artículo 60, fracción V, de la ley en comento, tiene lógica la disposición que decreta el pago de estipendios a los órganos de dirección y empleados, así como los gastos para su funcionamiento, con cargo al propio presupuesto, el cual deberá ser aprobado por la asamblea y por el periodo que ésta determine.

El autor José Manuel Lastra Lastra define a la cuota sindical como: “Contribución periódica que hacen los miembros de las organizaciones sindicales para el sostenimiento de éstas y para

la realización de sus finalidades de solidaridad social". (Lastra, 2001: 62)

El máximo tribunal del país, acudiendo a la doctrina, reconoce diversas clases de cuotas sindicales, a saber: a) De ingreso, que se cubre cuando el afiliado se integra al sindicato; b) Cuota social, es la que se paga regularmente de acuerdo a la condición de afiliado. Esta cuota es generalmente fija e igual para todos, pudiendo exceptuarse al socio que tenga un número determinado de años de afiliado o a los que se encuentran en situación de paro, otras veces es proporcional al sueldo percibido por el afiliado; c) Cuotas extraordinarias, son las que se cubren con motivo de circunstancias especiales que hacen necesaria una contribución fuera de la ordinaria; d) Cuotas especiales, surgen cuando se celebra un convenio colectivo que beneficia a la base trabajadora de afiliados con un aumento de sueldo, cuyo primer pago se acuerda sea para el sindicato.

JURISPRUDENCIA O CRITERIOS DE TESIS:

CUOTA SINDICAL ORDINARIA. TIENE ESE CARÁCTER LA CUBIERTA POR LOS TRABAJADORES QUE RECIBEN SU FINIQUITO POR LA TERMINACIÓN DEL NEXO LABORAL CON FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO (EN LIQUIDACIÓN), POR LO QUE NO PUEDEN RECLAMAR SU DEVOLUCIÓN. La doctrina reconoce distintos tipos de cuotas sindicales que debe cubrir el trabajador, entre ellas la de ingreso, cubierta cuando el afiliado se integra al sindicato; la social, pagada regularmente acorde con la condición de afiliado, la cual es generalmente fija e igual para todos; la extraordinaria, cubierta con motivo de circunstancias especiales que hacen necesaria una contribución fuera de la ordinaria; y, la especial, surgida cuando se celebra un convenio colectivo que beneficia a la base trabajadora de afiliados con un aumento de sueldo, cuyo primer pago se acuerda sea para el sindicato, clasificación que es relevante para saber en qué casos el patrón puede hacer la retención sin incurrir en responsabilidad, ya que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 110, fracción VI, sólo autoriza el descuento al salario tratándose de las cuotas sindicales ordinarias. Consecuentemente, si de los artículos 141, fracción

V y 142 de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se advierte que dentro de las cuotas ordinarias se encuentran las que deben cubrir los trabajadores cuando concluya el nexo laboral, éstos no tienen derecho a reclamar su devolución, porque dichas aportaciones a partir de que se ubican en el supuesto respectivo pasan a formar parte del patrimonio del sindicato.

Jurisprudencia: 2a./J. 170/2009. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª. Época. Tomo XXX, Noviembre de 2009, Pág. 428. Registro 166001.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 86 LFTSE.

ARTÍCULO 129.-Los Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas, podrán estar adheridos a una Federación Sindical Estatal.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

La legislación reconoce el derecho a las organizaciones sindicales para aglutinarse con otras a fin de integrar federaciones, con el objeto de adquirir mayor representatividad. Luego, al ser autónomos los sindicatos en cuanto a su régimen interior, precisamente en ejercicio de esa autonomía y previa manifestación de la mayoría de sus integrantes, tomada en asamblea general, tienen derecho de asociarse a la Federación Sindical Estatal que estimen pertinente.

A diferencia de la ley burocrática federal que reconoce una sola central de sindicatos a la que podrán adherirse éstos, denominada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; nuestra legislación no limita el número de Federaciones Sindicales Estatales.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículo 381 LFT; 78 LFTSE.

ARTÍCULO 130.-La Federación es la agrupación de dos o más Sindicatos de las Entidades Públicas, constituida para el ejercicio de las atribuciones señaladas por esta Ley.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Aborda la definición legal de una Federación de sindicatos burocráticos, exigiendo un mínimo de dos organizaciones de esa naturaleza para su conformación, cuya finalidad es, en esencia, la mejora continua en las condiciones de vida de sus trabajadores y sus familias.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

ARTÍCULO 131.-Son atribuciones de las Federaciones:

I.- Agrupar a los Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas;

II.- Procurar el estudio y mejoramiento de los trabajadores, vigilando que el trabajo se efectúe en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y cultural, decoroso para ellos y sus familiares;

III.- Fomentar en todos sus aspectos, las actividades sociales, culturales y deportivas entre los trabajadores; y

IV.- Designar la mayoritaria al representante propietario de los trabajadores, que integrará el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y las Salas Especiales en su caso.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

El objeto de las federaciones sindicales responde al interés común de las organizaciones que lo integran, pero el principal sigue siendo el de acrecentar los derechos de los trabajadores, mediante la aglutinación de fuerzas sociales y generar así una mayor representación ante el Estado-Patrón, con miras a lograr una mejor calidad de vida en lo personal y en lo familiar. Pero serán en todo caso, sus normas internas, las que desarrollen las directrices marcadas legalmente como sus atribuciones.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

ARTÍCULO 132.-Las Federaciones se regirán para su constitución, registro, disolución y cancelación, por las normas previstas para los Sindicatos, en lo que le sea aplicable.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Al tratarse en realidad de una escala mayor en la asociación de trabajadores, es lógico que lo relativo al nacimiento, desarrollo de actividades y extinción de las Federaciones se regulen por las mismas disposiciones previstas para los sindicatos, en lo que les resulte aplicable.

Lo anterior, en atención al principio general de derecho relativo a que donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

Artículos 381 LFT; 84 LFTSE.

ARTÍCULO 133.-Queda prohibido a las Federaciones de Sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II.- Ejercer el comercio con fines de lucro;

III.- Usar la violencia para que Sindicatos se adhieran a la Federación;

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades; y

V.- Promover y fomentar suspensiones o paros en las Entidades Públicas.

**GERTRUD VERÓNICA HERNÁNDEZ
PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Se trata en realidad de las mismas conductas vedadas a los sindicatos, pero el legislador veracruzano quiso reiterarlas en un precepto exclusivo de las Federaciones con el fin de determinar los límites de su actuación.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

ARTÍCULO 134.-En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo anterior, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, a demanda presentada por las Entidades Públicas previo juicio, podrá resolver el desconocimiento de la Directiva o del Registro de la Federación, según proceda.

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Las mismas sanciones que se prevén a los sindicatos en caso de infringir las prohibiciones de ley, aplican también a las Federaciones, ya sea el desconocimiento de la Directiva o la cancelación de su registro, en función de lo que resulte procedente; siendo igualmente el tribunal burocrático estatal quien conoce del litigio respectivo.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

**TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO ÚNICO
De su Celebración, Contenido y Efectos**

ARTÍCULO 135.-Las Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cuando menos cada dos años por la Entidad Pública, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y a petición de éste.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En la revisión de las condiciones generales de trabajo, de algunas entidades públicas de la administración estatal y diversos municipios, el Tribunal funge como sede de las pláticas tendientes a lograr modificaciones o mejoras a las condiciones, estas reuniones se desarrollan con el auxilio de la unidad de conciliación, en la que los conciliadores contribuyen a establecer entre las partes los acuerdos pertinentes.

Existen sindicatos que hacen revisión de condiciones generales de trabajo cada año; otros, lo atienden cada dos años y algunos,

los más pequeños por lo general, no tienen un plazo establecido y sus modificaciones son esporádicas; otros estipulan lapsos diferentes para revisión de aumento de salario, por ejemplo, por año y cada dos o tres anualidades, fijan la revisión del resto del contenido del documento.

Si no se revisan en el lapso señalado en el artículo que se comenta, se tienen por prorrogadas las condiciones generales de trabajo por un período igual al de su duración o continuarán por periodo indeterminado, de acuerdo a lo establecido en el numeral 400 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

Sin embargo, se considera factible que las mencionadas condiciones, puedan ser revisadas al iniciar cada periodo de Gobierno estatal y municipal en caso del Poder Ejecutivo y los Ayuntamientos; y cuando cambien de titular los Poderes Legislativo y Judicial, así como los Órganos Autónomos del Estado, Organismos Públicos Descentralizados y demás entidades señaladas en Ley que se comenta, para que cada entidad pueda convenir únicamente durante el periodo y vigencia de su administración, tal y como de manera similar se estableció en el arábigo 62 de la Ley número 51 (de Veracruz), denominado Estatuto Jurídico de 1938, esto, a fin de no dejar pactadas condiciones de trabajo que el siguiente régimen no pueda solventar.

Ahora bien, dada la libertad sindical y la posibilidad que se ha otorgado a los trabajadores de formar más de un sindicato dentro de la misma entidad pública, hoy día son factibles diversos entes gremiales de empleados pertenecientes a una entidad, sin embargo, por regla general sólo conviene por entidad pública, un acuerdo de condiciones generales de trabajo, que se consensa entre el sindicato mayoritario y el patrón, es decir, aquel que posee un número superior de agremiados; sin posibilidad para las otras asociaciones sindicales de intervenir en la formulación de condiciones o la revisión de ellas.

Caso *sui generis* es el del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, que cuenta con un número amplio de sindicatos, que

además están conformados por empleados de diversas secretarías o áreas del propio Poder Ejecutivo. Por tanto, al existir diversos entes sindicales en una entidad, se considera necesario, ingresar a la Ley en comento, disposición referente a que cuando un sindicato de una entidad deje de ser mayoritario, por declaración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tenga como consecuencia, la pérdida de la titularidad de las Condiciones Generales de Trabajo.

Si bien las condiciones generales de trabajo por disposición legal e interpretación de la norma, son un beneficio para todos los trabajadores, por lo menos para los de base, sean o no sindicalizados, también lo es, que cuando un empleado exige las prestaciones contenidas en un documento de dicha naturaleza, por regla genérica derivada de los criterios orientadores de la jurisprudencia, como fuente formal del derecho, emitida en diversos circuitos, la carga probatoria de su existencia, términos y condiciones, recae en el solicitante, es decir, en quien presta sus servicios a una entidad del Estado. Tal y como se puede advertir en los siguientes criterios:

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales. Época: Novena Época, Registro: 185524, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Noviembre de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: I.10o.T. J/4, Página: 1058.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CORRESPONDE ACREDITAR SU PROCEDENCIA A QUIEN PRETENDE SU PAGO. Tratándose de prestaciones que no tienen su fundamento en la Ley, sino en la voluntad de las partes de la relación laboral, las mismas deben quedar plenamente demostradas, ya sea que se reclamen como fondo de contingencia, fondo para juguetes o cualquier otra denominación que se les dé; por lo que corresponde al

trabajador probar que su contraparte debe otorgarlas, y de no ser así, la determinación de la Junta responsable de condenar a su pago, sin haber determinado previamente la carga probatoria al actor, ni valorar las pruebas relativas a justificar que la patronal estaba obligada a satisfacer los conceptos extralegales reclamados, es contraria a los principios de verdad sabida, buena fe guardada y apreciación de los hechos en conciencia, claridad, precisión y congruencia que rigen a los laudos, previstos en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; por ende, el fallo impugnado es violatorio de las garantías de legalidad, debido proceso y seguridad jurídica, consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales. Época: Novena Época, Registro: 186485, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Julio de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: VI.2o.T. J/4, Página: 1171.

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos

contenidos en la Ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes. Época: Novena Época, Registro: 186484, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Julio de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: VIII.2o. J/38, Página: 1185.

Aunado a lo anterior, recientemente también se ha limitado a través de la jurisprudencia –aunque en este caso, no es de carácter obligatorio, por tratarse de una tesis aislada de un circuito diverso al que pertenece el Estado de Veracruz, esto, conforme a lo previsto por el numeral 217 de la Ley de Amparo–, el periodo por el cual se pueden conceder los emolumentos que se contengan en condiciones generales, pues, según interpretación del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, probar la existencia de un concepto derivado del documento citado, no conlleva a su ilimitado goce, es decir, sí solo se acredita por un periodo determinado, hasta su vencimiento se hará efectivo y ello no se traduce en su continuidad; para ilustrar lo anterior, se cita la tesis aislada de rubro y texto:

PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU OTORGAMIENTO POR UN PERIODO DELIMITADO NO SUPONE QUE TENGAN QUE RECONOCERSE PERMANENTEMENTE. Los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezcan prestaciones que rebasen las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, denominadas "prestaciones extralegales". Al no haber disposición restrictiva en la Ley Federal del Trabajo, es válido convenir prestaciones adicionales por periodos determinados, así sean breves, caso en el cual no estarán incorporadas permanentemente al salario del trabajador. De esa suerte, si en juicio el trabajador demuestra que en cierto periodo recibió una prestación extralegal, ante la falta de prueba de que ésta se convino indefinidamente, la Junta no puede presumir que forma parte del ingreso ordinario del trabajador, sino que requiere prueba sobre su vigencia. Lo anterior es así, puesto que la carga de la prueba de prestaciones extralegales corresponde al trabajador y no puede fincarse condena sin acreditar el acuerdo de voluntades sobre la temporalidad que,

al pertenecer al ámbito privado, no tiene por qué ser conocido por el tribunal de trabajo, como ocurre con las prestaciones de Ley. Época: Décima Época, Registro: 2009900, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Materia(s): Laboral, Tesis: XVI.1o.T.15 L (10a.), Página: 2109.

ARTÍCULO 136.-Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La jornada de trabajo;

II.- La intensidad y calidad del trabajo;

III.- Los días de descanso y las vacaciones;

IV.- Las prestaciones que se otorguen a los trabajadores;

V.- Las medidas que deban adoptarse para prevenir los riesgos de trabajo;

VI.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

VII.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

VIII.- Las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las mujeres embarazadas;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban constituirse de acuerdo con esta Ley; y

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En relación con las condiciones o circunstancias derivadas de los derechos y obligaciones de la relación jurídica de trabajo, detalladas en las condiciones generales de trabajo, cada documento da prioridad a los temas que considera relevantes para su gremio.

Las fracciones I y III, parten de lo establecido por la Ley de la materia, es decir, la jornada, debe sujetarse a los máximos establecidos en el artículo 48 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, aunque, diversas condiciones generales brindan jornadas especiales a los empleados de determinada entidad, por ejemplo, en el caso del Poder Ejecutivo, sus trabajadores gozan de un horario máximo de siete horas diarias. Algunos instrumentos prohíben la labor extraordinaria, a menos que sea ordenada por escrito. En el caso de los días de descanso y vacaciones, generalmente remiten a la Ley Estatal del Servicio Civil, empero, en otras, se estipulan de acuerdo con el calendario de trabajo más días de descanso obligatorio, de los que menciona el artículo 52 de la norma burocrática o un número mayor en los días de vacaciones tasados en la Ley a partir de veinte días anuales.

Si bien estos beneficios son legalmente posibles en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a través de las condiciones generales de trabajo, los sindicatos buscan mejorar tale bases, aumentando la subvención de cada prestación en dicho documento.

La fracción IV, habla de los beneficios a favor de los trabajadores burócratas; no hay límite o están sujetas a conceptos determinados, por el contrario, pueden ser cualquier cantidad y algunas derivan de la misma norma, ya sea en términos idénticos o superiores, así como también se integran por un sin número de conceptos diversos, tales como despensa, seguro de vida, becas escolares, festividades o pueden constituirse por artículos específicos como televisiones, relojes,

entre otras; normalmente, se ubican en un apartado del documento titulado “previsión social”. Referente a las medidas para prevenir riesgos de trabajo de la fracción V, las condiciones generales de trabajo, se avocan a establecer las prestaciones que pueden brindarse a los empleados públicos, al momento de sufrir un riesgo de trabajo, ello de manera independiente a lo dispuesto en la Ley de la materia y la aplicable de forma supletoria –Ley Federal del Trabajo–.

Si bien la fracción VI habla de las disposiciones disciplinarias y la forma de fijarlas, ese tema no es de relevancia para muchas condiciones generales de trabajo; sin embargo, algunas entidades pactan diversas sanciones antes de llegar a determinar el cese señalado en el cardinal 37 de la Ley que se comenta.

Los exámenes médicos referidos en la fracción VII, generalmente se estipulan para los trabajadores de nuevo ingreso, dentro de los demás requisitos exigibles para el perfil, empero, no es común que posterior a esto, los empleados se sujeten a pruebas médicas, a menos que su salud así lo requiera o cuando se trate de cuestiones de riesgo de trabajo.

La fracción VIII habla de labores insalubres y peligrosas, menores de edad y mujeres embarazadas, sin embargo, en la administración pública estatal o municipal, no es factible la contratación de menores de edad, puesto que, la burocracia se compone de profesionistas en su mayoría, es decir, con grado académico mínimo de licenciatura, por tanto, esa es la primera excluyente para menores de edad; el trabajo de las entidades públicas en general se desarrolla en oficinas y es de carácter administrativo, por lo tanto, es ajena a trabajos físicos peligrosos e insalubres, como puede darse en el caso de las empresas, dependiendo del giro económico o productivo de estas. En cuanto a las mujeres embarazadas, aquellas gozan de protección legal y es raro que a través de condiciones generales de trabajo se les otorgue un trato especial o diferente; sin embargo, siguiendo los nuevos paradigmas del derecho del trabajo, así como el contexto normativo tanto internacional como interno, las autoridades federales en diversos juicios de amparo, han emitido criterios al respecto, como los que a continuación se mencionan:

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o

castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras. Época: Décima Época, Registro: 2006384, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Página: 2271.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. SI EL DESPIDO ES ATRIBUIDO EN LOS PERIODOS PROTEGIDOS CONSTITUCIONAL E

INTERNACIONALMENTE, SU CALIFICACIÓN DEBE HACERSE BAJO UN ESCRUTINIO MÁS ESTRICTO.

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: "La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador."; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a

través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada. Época: Décima Época, Registro: 2006366, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: III.3o.T.24 L (10a.), Página: 2087.

Posturas de las cuales se observa, el Poder Judicial de la Federación ha adoptado lo referente a la estabilidad reforzada, como lo ha denominado la Corte Constitucional de Colombia, en la unificación de criterios “SU-070/2013”, emitida en marzo de dos mil trece, que derivó en la sentencia “T-148/14”, en la cual unificaron sus criterios por cuanto hace casos de mujeres embarazadas a quienes no se les renovó el contrato o fueron despedidas por sus patrones, refiriéndose a tal estabilidad como una seguridad de permanecer en el empleo para determinadas trabajadoras por su características especiales, como por ejemplo, las mujeres embarazadas o en estado de maternidad (Corte Constitucional de Colombia, s/f.); con ello, se busca evitar un trato desigualitario y discriminatorio para las embarazadas o en situación de maternidad, a fin de preservar el derecho al trabajo e igualdad de trato, debido a su estado de vulnerabilidad.

ARTÍCULO 137.—Las Condiciones Generales de Trabajo se extienden a todos los trabajadores que ampara esta Ley, que laboren para la misma Entidad Pública, aunque no pertenezcan al Sindicato.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este dispositivo legal, hace la diferencia de los alcances de las condiciones generales de trabajo de cualquier entidad pública y su sindicato en Veracruz, puesto, que de manera protectora y extensiva, brinda la posibilidad de su gozo a todo empleado público de la entidad de que se trate, sin necesidad de estar afiliado al sindicato que tiene la titularidad de las condiciones u otro, por lo que, tanto puede ser parte de diverso gremio en caso de haber más de uno o puede mantenerse al margen de cualquier afiliación, en conclusión, siempre se ha aplicado en beneficio de los trabajadores sin distinguir si son de base o confianza; por lo menos así se ha resuelto en caso de ser reclamados en juicio ordinario ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz.

Sin embargo, hace poco el pleno de los Tribunales Colegiados del Séptimo Circuito en materia de trabajo, ha discernido a través de la contradicción de tesis 1/2015, que las condiciones generales de trabajo, son aplicables únicamente a los empleados de base de las diversas entidades públicas, sean o no sindicalizados, empero, excluye expresamente a los trabajadores de confianza, tal y como se advierte a continuación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. NO LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE. La interpretación sistemática y funcional de los artículos 137 y 11, fracción I, de la Ley del Servicio Civil de Veracruz, conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, justifican el trato diferenciado entre trabajadores de base y de

confianza, que lleva a la conclusión de que las condiciones generales de trabajo previstas en esa legislación para los trabajadores de base, no les son aplicables a los de confianza, pues si bien en el primero de tales preceptos legales se prevé en términos amplios y sin distinción literal que "las condiciones generales de trabajo se extienden a todos los trabajadores", también lo es que agrega que se trata de los "que ampara esta Ley", de modo tal que si en el segundo de tales dispositivos normativos, expresamente señala que: "Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los trabajadores: I. De confianza". De ahí que ni por extensión pueda entenderse que el legislador local quiso que esas condiciones fueran aplicables a ambos tipos de empleados burocráticos, sino sólo a los de base, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar así prevista en una norma, ya que basta atender a los derechos que confirió el constituyente permanente a los trabajadores de confianza para inferir que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Máxime que en el marco jurídico de esta entidad federativa existe la "Ley Número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones generales de trabajo a las que se sujetarán los trabajadores de confianza de los poderes públicos, organismos autónomos y municipios del Estado de Veracruz-Llave", publicada en la Gaceta Oficial estatal el 28 de febrero de 2003, cuya finalidad es precisamente dotar a esta clase laboral de las condiciones esenciales para el debido desempeño de las funciones públicas, respetando sus derechos fundamentales. Época: Décima Época Registro: 2009608 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 20, Julio de 2015, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.VII.L. J/2 L (10a.) Página: 1406.

Su argumento se basa en la "protección legal" que hace la Ley a los servidores públicos de base y de confianza, de acuerdo con el artículo 7 último párrafo y diverso 8 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, es decir, para los de confianza, sólo cubre las medidas de protección al salario y la seguridad social, por lo que, en opinión de la autoridad Federal, estos no se encuentran en la referencia del numeral 137, pues, al decir "todos los trabajadores que ampara esta Ley", se incluye únicamente a los de base.

A pesar de lo anterior, en el Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el 31 de marzo de 2003, el Presidente del Consejo de la Judicatura del mencionado Poder, expidió las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza del Poder Judicial del Estado de Veracruz, que en su cláusula vigésima segunda, señala que los trabajadores de confianza de dicha entidad, tienen derecho al otorgamiento de las prerrogativas contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo para los empleados de base, tal y como se ilustra a continuación:

Cláusula vigésima segunda: En términos de lo dispuesto por el artículo 137 de la Ley Estatal del Servicio Civil, los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de las prestaciones que se consignan en las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de base, salvo aquellas que tengan relación la estabilidad en el empleo.

Por tanto, se considera que aunque la jurisprudencia mencionada en párrafos precedentes puntualice que los trabajadores de confianza quedan fuera de la aplicación del numeral 137 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, es decir, no pueden disfrutar de los beneficios pactados en las Condiciones Generales de Trabajo que se aplican a los empleados de base, en el caso en particular del Poder Judicial del Estado de Veracruz, por disposición expresa de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza de dicho Poder, a ese tipo de trabajadores si le corresponden, ya que, en las Condiciones Generales se establece el contexto que va a regir el vínculo laboral y además se conceden montos superiores a los mínimos fijados por la norma burocrática estatal, conjuntamente de mayor número de emolumentos.

ARTÍCULO 138.-Las Condiciones Generales de Trabajo deberán estipularse por escrito. Se harán por triplicado debiendo entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositar otro tanto en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

La “Jefatura de Registro de Asociaciones, Condiciones Generales y Huelgas”, en la realidad, se divide en dos áreas distintas, una especial para huelgas y otra para registro de asociaciones y condiciones generales de trabajo; ésta última, es la unidad encargada entre otras cosas, de recibir y archivar, así como llevar el control de los depósitos de condiciones generales de trabajo celebradas entre los sindicatos y las entidades públicas del Estado; lo que implica tener un registro de los diversos sindicatos, así como un padrón de socios actualizado de cada uno, pues también se encarga de dar trámite a las altas y bajas de los agremiados, entre otras.

Las condiciones generales se registran bajo un número de expediente que pertenece a la entidad y sindicato titular del documento, en ese instrumento se van agregando las condiciones actualizadas.

El ejemplar que se queda en resguardo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es para dejar debida constancia del depósito y vigencia de las mismas, aunado a que sirve por si alguna de las partes extravía el suyo, por ello, pueden solicitar copia certificada de las Condiciones Generales de Trabajo; también tiene derecho, cualquier socio del sindicato que las haya signado, incluso cualquier trabajador de la entidad, con el sólo hecho de acreditar ser empleado de la dependencia que las haya pactado; esto, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, además, algunos Tribunales Colegiados de Circuito se han pronunciado sobre este tema, tal y como se puede observar en el criterio orientador contenido en la tesis siguiente:

EXPEDICIÓN DE COPIAS POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. LOS MIEMBROS DE UN SINDICATO TIENEN INTERÉS LEGÍTIMO PARA SOLICITARLAS Y, POR ELLO, DEBE ACORDARSE FAVORABLEMENTE AQUÉLLA. De conformidad con el artículo 356 de la Ley

Federal del Trabajo el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En esa virtud, si una autoridad de las señaladas en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo tiene en sus archivos información relativa al sindicato del cual es miembro un trabajador, entonces, debe estimarse que la solicitud de expedición de copias hecha por un miembro de un sindicato debe acordarse favorablemente, por tener aquél interés legítimo para hacerlo, ya que esa autoridad posee información que le concierne al empleado como integrante del sindicato al que pertenece. Época: Novena Época, Registro: 172765, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, Materia(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.317 L, Página: 1701.

En ese contexto, se considera para garantizar el derecho humano de acceso a la información, cualquier persona está en posibilidad de pedir copias de condiciones generales de trabajo, conforme a lo establecido en el numeral 391 Bis de la Ley Federal del Trabajo, que reza:

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las Leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, eslabonado con lo dispuesto en el arábigo 23 fracciones VII y VIII, así como en el penúltimo párrafo de dicho arábigo, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de

la Llave, publicada en la Gaceta Oficial del Estado, el 29 de Septiembre de 2016, que puntualiza:

Artículo 23. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos: VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo; y VIII. Todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copia de los documentos que obren en los expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información.

Otra hipótesis para el que se quedan a resguardo del mencionado Tribunal es, para el caso de que el Sindicato emplace a huelga, pues se ocupan a fin de verificar la existencia de las mismas y bajo qué número se encuentran registradas, también en su momento a través de ellas se puede comprobar si las cláusulas que se aducen incumplidas están inmersas, o bien, en caso de solicitar la revisión, constatar la vigencia de las condiciones pactadas y depositadas.

ARTÍCULO 139.-Las condiciones Generales de Trabajo surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

A pesar de esta disposición, es factible identificar dos tipos de vigencia de las condiciones generales de trabajo: 1. A partir de su depósito en el Tribunal; 2. Mediante un plazo especificado en los transitorios o cláusula especial del documento.

En el segundo supuesto, por ejemplo, las condiciones generales de trabajo son depositadas en noviembre, empero, en alguna cláusula se señala que serán retroactivas a partir de enero, en

este supuesto se debe estar a la disposición que otorgue mayor beneficio a los trabajadores, debido a que no se debe olvidar que el derecho del trabajo es un derecho de clases y, por ende, es imperante respetar la norma que más favorezca los intereses de los empleados.

TÍTULO OCTAVO DE LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO De los Objetivos y el Procedimiento

ARTÍCULO 140.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo decretada por un Sindicato de Trabajadores en la forma y términos que esta Ley establece.
--

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Derecho previsto a nivel constitucional, en la fracción X del apartado B del arábigo 123, por tanto, es un derecho social fundamental de los trabajadores al servicio del Estado y un derecho humano; considerado por Sánchez (2012) como un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la entidad de ceder a ciertas peticiones de índole laboral.

A nivel internacional ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo, como una prerrogativa mediante la cual, los empleados se congregan para la defensa de sus intereses laborales, económicos o sociales, con la finalidad de ejercer presión mediante la suspensión de labores, para obtener mejoras en sus entornos laborales.

En nuestro país, la huelga ha transitado por 3 fases, la primera denominada prohibitiva, dado que fue considerada como un hecho antisocial que la norma estipulaba como ilícito, posteriormente, se dio la etapa de tolerancia, es decir, se permitía, empero, sin ninguna protección para los huelguistas

y por último, a partir de la conformación del numeral 123 constitucional en 1917, fue calificado como un derecho protegido y regulado en la Carta Magna, situación que 1960 con la aparición del apartado B, en la fracción X, fue reconocido también, como una prerrogativa para los trabajadores burócratas.

Tal privilegio, también se encuentra tutelado en el contexto internacional de los derechos humanos, por ejemplo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el arábigo 8 punto 1, inciso d), que prevé el derecho de huelga, siempre y cuando sea ejercido bajo los lineamientos normativos de cada país.

En similar sentido se encuentra estipulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, en el cardinal 8 punto 1, apartado b, el cual menciona que los Estados parte, garantizarán el derecho a huelga y en el punto 2 del mismo numeral, establece como limitación y restricciones, las previstas en la ley, con la condicionante que tales cuestiones sean propias de una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, a fin de proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás.

Cabe señalar que, el derecho de huelga, además se tutela del artículo 92 al 109, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B), del arábigo 123 de la Constitución mexicana; y en la Ley Federal del Trabajo, en la parte sustantiva del cardinal 440 al 471 y su procedimiento del diverso 920 al 938, ambos ordenamientos jurídicos de aplicación supletoria a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.

ARTÍCULO 141.-Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores para suspender las labores en toda la Entidad Pública o en una o varias de sus Dependencias en la que presten sus servicios de
--

acuerdo con los requisitos que establece esta Ley si los Titulares o responsables de las mismas no acceden a sus demandas.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Es de resaltar que este numeral es contradictorio con el diverso 140, dado que éste último señala que la huelga sólo puede ser decretada por un sindicato y el arábigo que se comenta, la basa en la voluntad de las dos terceras partes de trabajadores, es decir, no especifica si deben ser o no sindicalizados; situación que implica en el momento de plantear la inexistencia de la huelga y ofrecer el recuento como prueba, se deba desahogar incluyendo a todos los trabajadores de la entidad de que se trate (excepto los de confianza) y no sólo a los empleados sindicalizados que promovieron la huelga.

De ahí que surja la imperiosa necesidad de adecuar el presente cardinal, así como el título que se comenta, a la realidad social, tomando en cuenta que la Ley en comento data de 1992 y en lo que lleva de vigencia, el presente título relativo a huelgas, no ha sido modificado, por tanto, su redacción deriva de la época donde sólo podía haber un sindicato por entidad y la denominada cláusula de exclusión prevista en el numeral 118 de la norma que se comenta; actualmente, existe el derecho a la pluralidad sindical.

ARTÍCULO 142.-La huelga sólo podrá tener por objeto:

I.- Obtener de las Entidades Públicas el cumplimiento de las obligaciones que establece esta Ley y las Condiciones Generales de Trabajo, cuando de manera general y sistemática, éstas se hayan violado; y

II.- Obtener la fijación o la revisión de las condiciones Generales de Trabajo o de los salarios cuando no se haya hecho en los plazos establecidos por esta Ley.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

De este arábigo, podemos observar 4 objetos de la huelga, la fracción I se advierte similar a la fracción X del diverso 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, es difícil que se actualice esta hipótesis, debido a que señala, la vulneración debe ser general y sistemática, es decir, no sólo de una o dos cláusulas de las Condiciones Generales de Trabajo.

En la fracción segunda, se encierran los otros 3 objetos, la fijación se da cuando no hay condiciones generales de trabajo pactadas entre el sindicato único o mayoritario y la entidad patronal; para obtener la revisión, el numeral 135 del presente ordenamiento jurídico dispone que debe realizarse cuando menos cada dos años, empero, queda a la voluntad de sindicato y entidad convenir los diferentes plazos; y respecto a la revisión de salarios, en la presente norma no se contempla el periodo para analizar los sueldos, motivo por el cual, se acude de manera supletoria al cardinal 399 BIS de la Ley Federal del Trabajo y se puede emplazar a huelga cada año, parar efectos del último objeto citado.

ARTÍCULO 143.—En el caso de la fracción I del artículo anterior, la huelga sólo podrá decretarse en la Dependencia o Dependencias de la Entidad Pública que incurran en la violación.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Como antes se apuntó, es una hipótesis complicada de configurarse, aunado a ello, es destacable que tratándose de trabajadores burócratas, las condiciones laborales en la mayoría de las dependencias de la administración pública del Estado, son privilegiadas en comparación de los empleados que se rigen por el apartado A del arábigo 123 Constitucional,

pues, generalmente los salarios no se tasan en los mínimos y sus jornadas de trabajo son menores al límite legal, además, cuentan con diversos beneficios que los coloca en un status preferente al del común de trabajadores.

ARTÍCULO 144.-La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminarlos o extinguirlos.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Esto implica que el servidor público no está obligado a prestar sus servicios y la entidad pública tampoco tendrá deber de cubrir el salario (numeral 31 del ordenamiento jurídico que se glosa).

A pesar de ello, los empleados que se encuentren en estado de huelga, tienen derecho a recibir las prestaciones médicas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, durante el tiempo que dure, conforme con lo dispuesto en el último párrafo del arábigo 109 de la Ley del Seguro Social, relativo a la conservación de derechos.

ARTÍCULO 145.-La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Lo anterior significa que los trabajadores ejercerán su derecho de huelga, a través de la inactividad laboral, es decir, sin desarrollar las tareas propias de su cargo, por el lapso que esta perdure.

ARTÍCULO 146.-Los hechos de coacción y de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia

respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajadores y, por consiguiente, de todos los derechos que esta Ley les concede, independientemente de las sanciones penales que puedan resultar por la comisión de delitos.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El cardinal 144 les concede a los huelguistas, el beneficio de suspensión de los efectos de su nombramiento, empero, el diverso 146, dispone la consecuencia que recaerá en ellos, en caso de no acatar lo previsto en el artículo 145; es decir, cesarán inmediatamente los efectos de su nombramiento y perderán su calidad de empleados; aunado a lo anterior, se podrá fincar responsabilidad penal, a través de procedimiento que se inicie en su contra.

ARTÍCULO 147.-Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 142;

II.- Que sea decretada por las dos terceras partes de los trabajadores de base con nombramiento definitivo de la Entidad Pública, Dependencia o Dependencias afectadas; y

III.- Que sea promovida por el Sindicato de la Entidad Pública de que se trate, debidamente registrado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Respecto al primer supuesto, tiene que cumplir cuando menos con alguno de los 4 objetivos ya señalados, que encierra el arábigo 142 del ordenamiento jurídico que se diserta.

Tocante a la segunda hipótesis, hace referencia a la mayoría calificada de trabajadores con nombramiento definitivo, sin embargo, es difícil demostrar tal elemento, dado que si bien el nombramiento es el instrumento que formaliza la relación de trabajo, lo cierto es que, en la actualidad en las distintas entidades, no otorgan los nombramientos conforme a lo previsto por el cardinal 24 de la norma en comento, por ello, en la práctica lo que se utiliza para acreditar esa conjetura, es el padrón de socios del sindicato promovente que tiene registrado el Tribunal, situación que no concuerda con el contenido literal de esa fracción y que en ocasiones ha tenido como consecuencia que en el momento de plantear la inexistencia de la huelga, sea sumamente complicado colmar esta hipótesis.

Por cuando hace a la fracción tercera, se reflexiona que es menester adecuarlo, a fin de que se establezca que la huelga deba ser promovida por el sindicato titular o en su caso mayoritario, de la entidad pública de que se trate, ya que se insiste, la norma en comento, fue redactada cuando regía el criterio en el cual sólo podía haber un sindicato por ente.

Actualmente, se ha reconocido la pluralidad sindical, traducida en la libertad de los trabajadores de constituir varios entes gremiales para una misma actividad profesional. En nuestro país, la tendencia se inclina en pro de este tema, en congruencia con la libertad y autonomía sindical regulada en la Carta Magna y el convenio 87 de la OIT.

En el Estado de Veracruz, en materia burocrática, existe aún en el numeral 109 de la Ley Estatal del Servicio Civil que data de 1992, disposición de que en cada entidad pública sólo habrá un sindicato; situación que a todas luces resulta inconstitucional e inconveniente; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado al respecto, en el sentido de que dicha normatividad es contraria a la Constitución y por lo tanto, resulta vulneradora de la libertad sindical, tal y como se observa en la jurisprudencia emitida en 1999 por el Pleno de nuestro máximo Tribunal, con número de registro 193868, de rubro y texto siguiente:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

De ahí que, dicho artículo sea letra muerta, un ejemplo de ello lo es, la diversidad de sindicatos que coexiste dentro del Poder Ejecutivo, así como en el sector educativo, también, en el Poder Judicial hay 2 entes gremiales y en algunos Ayuntamientos, concurren hasta 3 sindicatos.

Por otra parte, se considera necesario agregar como otro requisito para declarar la huelga, es decir, para que el Tribunal analice la legalidad o ilegalidad de la misma, el que no existan Condiciones Generales de Trabajo de la entidad pública que se trate, depositadas ante el Tribunal, tomando en cuenta que, al tener los tres supuestos en la norma, no se puede aplicar supletoriamente lo previsto en el diverso 923 de la Ley Federal del Trabajo, en atención al criterio contenido dentro de la jurisprudencia de la décima época, emitida en marzo de 2013, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 34/2013, perceptible en el Semanario Judicial

de la Federación, con número de registro 2003161 y rubro: “SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.”

ARTÍCULO 148.—Antes de suspender las labores los trabajadores por conducto de la representación sindical, deberán presentar al Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y

Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga y señalando el día y hora en que se suspenderán las labores. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos correrá traslado con la copia de ellos, al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este numeral, comienza el primero de diez artículos relativos al procedimiento de huelga, figura jurídica que ha sido considerada como el tercer aspecto del derecho colectivo (los otros dos son: el sindicato y las Condiciones Generales de Trabajo).

Estimada como la primera etapa de la huelga, comprende desde la presentación del pliego petitorio hasta la orden de emplazamiento, fase también denominada en la doctrina como gestación, dado que en los documentos que se anexan a la solicitud del sindicato, se observa la voluntad de los servidores públicos de emprender las gestiones necesarias para obtener sus pretensiones. Al respecto, la multicitada Segunda Sala de nuestro máximo Tribunal en el país, en 1998 sentó jurisprudencia en la cual definió las etapas procedimentales de la huelga, misma que reza:

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y

II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para

regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores. Época: Novena Época, Registro: 195400, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Octubre de 1998, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 79/98, Página: 445.

Respecto a la forma de acreditación de la representación sindical (el Secretario General), está señalada en el último párrafo de cardinal 191 de la norma que se expone, se sustenta con la toma de nota que lo acredite como Secretario General del gremio que representa, salvo disposición especial prevista en sus estatutos; en este caso, es pertinente citar el criterio orientador contenido en la tesis aislada de la novena época, emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en mayo de 2004, del contexto siguiente:

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

Otra forma, es la comparecencia por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante, previa comprobación de que quien le otorgue el poder posee facultades para ello.

Cabe señalar, en la práctica, primero se da cumplimiento a lo dispuesto en el cardinal 149, es decir, previo a correr traslado y emplazar a la entidad pública, se tiene que analizar la legalidad o no de la huelga planteada, de resultar favorable, en el mismo proveído se ordena el emplazamiento.

ARTÍCULO 149.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje decidirá, dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga si ésta es legal o ilegal según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 147 y 148 estando facultado para llevar a cabo las diligencias que considere necesarias para proveer sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este numeral se encuentra inmerso el inicio de la segunda etapa denominada “Pre huelga”, que abarca de la materialización del emplazamiento a huelga y finaliza antes de la suspensión de labores.

En cuanto a las 72 horas (3 días) son naturales, debido a que en los conflictos de huelga, todos los días son hábiles, conforme con lo previsto en el numeral 10 del Reglamento Interior del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, publicado en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, el 26 de noviembre de 1992; en ese lapso, el Tribunal deberá verificar si se cumplieron o no los requisitos de procedibilidad enmarcados en los diversos 147 y 148 del ordenamiento jurídico en comento; sirve de ilustración a lo anterior, por similitud jurídica, el criterio orientador de la novena época, emitido en

2004 por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con número de registro 181728 y texto:

HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL SINDICATO EMPLAZANTE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 99 Y 100 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. El análisis comparativo del procedimiento de huelga que establece la Ley Federal del Trabajo con el diverso establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite concluir que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, que establece en sus artículos 920 y 923 que el procedimiento de huelga inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento y que no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, de lo que se colige que la citada ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga estén afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos; pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 99 establece que para declarar la huelga se requiere: I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley, es decir, que los trabajadores podrán hacer uso del beneficio de la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional; y, II. Que la huelga sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada; asimismo, el artículo 100 de la misma ley determina que antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en el que se haya acordado declarar la huelga; por su parte, el

precepto 101 de la propia ley dispone que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá, dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 99 y 100 de la multicitada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y si la huelga es legal procederá, desde luego, a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de advenimiento. De ahí que la exigencia de cumplir con los requisitos de referencia condiciona al sindicato huelguista a preparar, previamente a acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los elementos que sustenten su acción y que permita al presidente de ese órgano constatar que el accionante contó con la anuencia de las dos terceras partes de los trabajadores para plantear la huelga, gozando para ello de todos los elementos que no sean contrarios a la ley para acreditar los extremos establecidos en los artículos señalados, a fin de que el tribunal pueda pronunciarse sobre la legalidad o no del emplazamiento para que proceda la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, una vez que sea calificada de legal.

Relativo a la facultad del Tribunal para llevar a cabo las diligencias que considere necesarias a efecto de proveer sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, se estima que podría solicitar a la entidad patronal copia certificada de la nómina o de algún documento en el cual sea factible visualizar la plantilla de servidores públicos, a fin de verificar si existe la afinidad de las dos terceras partes de los trabajadores, para llevar a cabo el movimiento huelguístico.

Por último, en caso de no acudir los trabajadores en la fecha y hora fijada para la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores, tal y como lo determina la fracción II del arábigo 927 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

ARTÍCULO 150.-Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores podrán suspender las labores en la fecha anunciada siempre que hayan transcurrido más de diez días contados a partir de la fecha en que la Entidad Pública haya sido emplazada.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Primero, se enfatiza el error en el nombre del Tribunal, como lo tienen las demás disposiciones de la presente Ley, pues como se verá en el comentario del cardinal 158, ya no es Estatal, su denominación correcta es Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Por otro lado, los diez días posteriores al emplazamiento a huelga para suspender las labores, se consideran adecuados, toda vez, que es un lapso razonable dentro del cual, el Tribunal tiene la forzosa facultad de citar a las partes a una audiencia de avenimiento con el objeto de llegar a la conciliación y evitar el estallamiento de huelga, tomando en cuenta que la conciliación es una finalidad del derecho laboral, tan es así que el órgano laboral burocrático lo lleva en su nomenclatura.

ARTÍCULO 151.-Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de la fecha anunciada, el Tribunal declarará que no existe el Estado de Huelga y fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que las reanuden, apercibiéndolos de que, si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para la Entidad Pública de que se trate.

La notificación se hará por conducto de la representación sindical.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este arábigo fija una sanción severa para los huelguistas, además de establecer otra causal de terminación de la huelga. Por cuanto hace al plazo de 24 horas para reanudar labores y el apercibimiento de ser cesados sin responsabilidad patronal, se piensa que es por la gran trascendencia que implica el funcionamiento de todo el aparato gubernamental para la vida institucional del Estado, que brinda servicios públicos a la sociedad veracruzana en general y su desarrollo depende de sus trabajadores.

Finalmente, tal notificación se tiene que realizar a través del Secretario General, quien es considerado como el representante del Sindicato y por ende, de sus afiliados.

ARTÍCULO 152.-Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

ARTÍCULO 153.-Si la huelga es declarada ilegal, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores quedarán cesados por ese solo hecho, sin responsabilidad para las Entidades Públicas.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Se comentan en conjunto los numerales por tener relación, ya que prevén las consecuencias de la declaración ilegal de la huelga, esto, por no cumplir con los requisitos previstos en los cardinales 147 y 148 de la presente norma. La primera hipótesis se considera ajustada, dado que el Estado es la institución encarga de brindar servicios públicos para todos sus habitantes, por ello, debe velar por impedir que los

trabajadores sin causa justificada paralicen una entidad, es decir, debe prevalecer el interés social sobre el particular, máxime si los empleados no reúnen las exigencias establecidas en la Ley.

Escenario que, de actualizarse, tiene como corolario, el cese de los huelguistas, sin responsabilidad para el ente patronal y con base en el alcance de los perjuicios que causen los empleados que suspendan labores en ese supuesto, puedan tener alguna responsabilidad de otro tipo, por ejemplo, penal.

ARTÍCULO 154.-La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decrete en los casos que prevé el artículo 29 Constitucional.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este arábigo se encuentra otra causal de ilegalidad de una huelga, aunque se actualiza después de la primera calificación realizada por el Tribunal, además, este supuesto tiene vinculación con el derecho penal, ya que los actos violentos, pueden ser considerados en su momento como ilícitos, debido a que la huelga sólo debe limitarse a la suspensión de labores. También sería pertinente adicionar que además de lo anterior, los trabajadores que incurran en tales acciones, serán acreedores a la pérdida de la calidad de empleados o bien, podría ser una causal más de cese sin responsabilidad para la patronal (tiene relación con el cardinal 146 de esta Ley).

También, será declarada ilegal una huelga cuando se ejerza mientras exista suspensión de derechos y garantías, de los señalados en el numeral 29 de la Carta Magna.

ARTÍCULO 155.-En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las Autoridades Civiles y Militares deberán respetar el derecho que ejerciten

los trabajadores, otorgándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.
--

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El título que se comenta, en los 18 cardinales que lo conforman, no prevé la figura de inexistencia de huelga, tampoco hay regulación de ello en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B), del artículo 123 Constitucional, motivo por el cual, se tiene que acudir de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo, que contiene tal figura jurídica del numeral 929 al 932, en relación con los diversos 459 y 920, de los que sobresale el término de 72 horas para promoverla, que deberán contarse a partir de la material suspensión de labores (estallamiento de huelga), poco se ha tratado sobre este punto, empero hay una tesis aislada II.1o.C.T.14 L, de la novena época, que contiene un criterio orientador al respecto, emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, visible en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, de marzo de 1996, de título y contenido:

HUELGA; DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA. COMPUTO DEL TERMINO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE. Según lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el término de 72 horas para presentar la solicitud de inexistencia de huelga, deberá contarse a partir de la paralización material del trabajo, esto es, desde su estallamiento y no de cuando la autoridad tenga conocimiento del proceso.

Otro tópico interesante dentro de este colorario de ideas, es el recuento como prueba fundamental para acreditar algunos supuestos para declarar inexistente una huelga. Sobre esto, se tienen diversos criterios, que en la práctica hacen complicado llevar a cabo el desahogo de esta probanza, dado que se aplica lo dispuesto en el numeral 931 de la Ley Federal del Trabajo,

es decir, votan todos los trabajadores de la empresa menos los de confianza, ello significa un primer problema, para discernir a los trabajadores de base de los de confianza, a fin de verificar quienes pueden intervenir en la diligencia respectiva, tampoco se encuentra establecido un procedimiento de cómo debe llevarse a cabo, el tipo de votación, o con base en qué documento se hará constar la participación de los empleados, es decir, si con la nómina, nombramientos, etc.

Probanza de suma trascendencia, toda vez que ha servido de sustento para declarar huelgas inexistentes, porque como se ha comentado, para calificar legal una huelga sólo se considera el padrón de socios del sindicato y no el total de trabajadores de la entidad, dado que al presentar el escrito de solicitud, no se cuenta con ese dato; sin embargo, al desahogar el recuento como se mencionó en el párrafo que antecede, votan todos los trabajadores de la entidad (excepto los de confianza) para corroborar si existe la voluntad de las dos terceras partes del total de trabajadores para continuar con el movimiento huelguístico o no. Por lo que, se reflexiona sobre la posibilidad de implementar en la norma que se expone, lo relativo a la inexistencia de huelga, acorde con el derecho laboral burocrático.

ARTÍCULO 156.-La huelga terminará por:

I.- Avenimiento;

II.- Resolución de la Asamblea de los trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de sus miembros;

III.- Declaración de ilegalidad o inexistencia; y

IV.- Laudo arbitral de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Hay 4 formas de terminar una huelga, la primera es la más frecuente, dado que en la mayoría de las ocasiones las partes en la audiencia de avenimiento con la intervención de los conciliadores llegan a fijar acuerdos, con lo que finaliza el procedimiento de huelga. Tocante a la segunda hipótesis, al sostener mayoría de los miembros, se refiere a la voluntad de 50 por ciento más 1 de los empleados sindicalizados que decidan dar por terminado el movimiento huelguístico.

Respecto a la tercera conjetura, como ya se ha mencionado, la ilegalidad es por no reunir los requisitos que prevén los cardinales 147 y 148 del ordenamiento jurídico en glosa o bien se actualice el contenido del diverso 155; por cuanto hace a la inexistencia, no está regulada en la norma, razón por la cual, se debe acudir de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo (artículos 929-932) para poder dilucidar tal situación.

Finalmente, el último supuesto requiere la voluntad del sindicato y entidad patronal, a fin de que sea una persona o bien, el Tribunal, quien disponga todo lo relativo a la resolución del procedimiento de huelga, para ello, las autoridades del trabajo están obligadas a emitir resoluciones congruentes, fundadas, motivadas y que contengan una completa interpretación conforme con las normas de derecho doméstico e internacionales a las que se sujetó el Estado Mexicano, a través de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, pues en su cardinal primero, expresamente se confirió a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, como lo son el trabajo y la libertad, en este caso la libertad sindical y el derecho de huelga, tutelados tanto en el cardinal 123 apartado B, fracción X, de la Norma Suprema, como en el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. Véase numeral 937 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 157.-Si la huelga es legal, el Tribunal, antes de la fecha anunciada para suspender las labores, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas aportadas, fijará el número indispensable de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de las mismas, a fin de que continúen realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad y la conservación de las Instituciones o signifique un peligro para la salud pública.

De negarse los trabajadores a continuar laborando, la Entidad Pública quedará autorizada para sustituirlos por otros con la finalidad de que el servicio no se interrumpa. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este numeral se refiere a la fase de estallamiento de huelga, empero, no establece como deben desahogarse los supuestos ahí descritos; esto por lo general cobra aplicación en la audiencia de avenimiento, cuando las partes no logran acuerdos, el sindicato nombra al personal que integrará las denominadas “comisiones de emergencia”, con el objeto de atender los servicios básicos de la Entidad Pública, mientras dura el periodo de huelga, debiendo señalar los horarios y lugares donde se cubrirán tales encomiendas.

La otra hipótesis es referente a que, si los trabajadores designados se niegan a prestar servicios en las comisiones designadas, la entidad podrá sustituirlos con el fin de que no se interrumpan los mismos.

Todo lo anterior, lo deberá hacer constar el actuario o autoridad designada para tal efecto, es decir, tendrá que dar fe de la suspensión de labores en todos los lugares señalados, lo antepuesto, por lo general se acredita con la fijación de los símbolos huelguísticos, empero, no está previstos en la norma ni en los ordenamientos de aplicación supletoria, por ello, es

pertinente incluir tal reglamentación en la presente Ley. También debe constar la instalación de las comisiones de emergencia y el personal que está en cada una de ellas. Por otra parte, el Tribunal gira oficios a diversas autoridades, por ejemplo, a Seguridad Pública, para el efecto de que salvaguarde la integridad de las partes y de toda la ciudadanía en el periodo que dura el paro laboral.

En conclusión, de todo lo expuesto en el presente capítulo, es factible apreciar la ausencia de adecuada normatividad en materia de huelga y el perjuicio que ello implica para los trabajadores y las entidades públicas del Estado, debido a las lagunas legislativas y a la obsolescencia de la Ley.

TÍTULO NOVENO DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

CAPÍTULO I De su Constitución e Integración

ARTÍCULO 158.—El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, tendrá como sede la Capital del Estado, será colegiado y lo integrará un Magistrado representante de las Entidades Públicas, designado por el Ejecutivo del Estado, un Magistrado representante de los Trabajadores de dichas Entidades, elegido por la Federación mayoritaria de los Sindicatos que se encuentre debidamente registrada y, un Magistrado tercer Arbitro, nombrado por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado, quien fungirá como Presidente.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En efecto, la capital del Estado de Veracruz, funge desde su nacimiento como la sede del Tribunal, se instituyó como parte del Poder Ejecutivo, por ello, la forma de designar a los

Magistrados integrantes; el sustento de lo anterior, fue el decreto publicado el cuatro de abril de 1992, en la Gaceta Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, a través del cual se ordenó la instauración del Tribunal a partir del 19 de junio de ese año y el 26 de noviembre posterior, en el mismo medio de difusión, se publicó su reglamento interior.

Uno de los motivos que logró la instauración del mencionado órgano de justicia laboral fue la recomendación 14/1992 formulada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, al Gobernador de Veracruz, quien en ese entonces lo era Dante Delgado Rannau, en la cual se hizo énfasis en que los trabajadores al servicio del Estado, se encontraban en absoluto estado de indefensión al no existir un órgano especializado en materia laboral al cual recurrir en defensa de los derechos laborales, cuando éstos se veían trastocados por alguna entidad pública del Estado.

Cabe señalar que, desde su origen, ha mantenido la forma tripartita, acorde con el contexto internacional, es decir, con la conformación de la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado en materia laboral, que tuvo origen al finalizar la primera guerra mundial, en el año de 1919, donde el principal perdedor fue Alemania, quien tuvo que firmar el armisticio, consumado con la firma del tratado de Versalles, ahí se plasmó la idea que la justicia es esencial para lograr una paz universal y permanente, constituida de manera tripartita, es decir, con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores; la fundaron miembros de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos. Actualmente México forma parte de dicha organización. (Lee, Rodgers, Swepston y Van: 2009).

A través de la aprobación de la Ley número 57 publicada en el Gaceta Oficial del Estado número 34, de 20 de marzo de 1997, de la cual se advierte, se reformó la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y en el cardinal 36, se estableció a este órgano jurisdiccional como integrante del Poder Judicial, empero, su incorporación fue al Tribunal Superior de Justicia y con ello, si bien siguió la conformación

del pleno de forma tripartita, los Magistrados integrantes de ese órgano ahora jurisdiccional laboral, perdieron la representación que ostentaban y se quedaron como Magistrados del Poder Judicial.

Más adelante, el tres de febrero de 2000, a través del medio de difusión oficial del Estado, se reformó la Constitución Estatal, en su arábigo 55 puntualizó que el Poder Judicial se deposita en un Tribunal Superior de Justicia, en un Tribunal Contencioso Administrativo y en un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, así como en los Juzgados que señale la Ley Orgánica de la materia, razón por la cual, actualmente se denomina Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siendo depositario del Poder Judicial del Estado de Veracruz; encuentra su fundamento legal, en los artículos 115 fracción VIII, 116 fracción VI y 123 apartado B) fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; numerales 55 y 56 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, así como los diversos 2 apartado A fracción III y 46 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

En ese contexto, es menester señalar que, en el presente, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje está integrado por cuatro Magistrados, tal y como se advierte del artículo 45 de la última norma citada, en relación con el diverso 62 de la Constitución Estatal; de ellos, tres integran el Pleno del Tribunal y el cuarto es representante del propio órgano jurisdiccional en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial.

Por otra parte, resulta importante mencionar que, en la esfera de los Municipios y las entidades federativas, los artículos 115 fracción VIII y 116 fracción VI de la Carta Magna, disponen que las relaciones entre los Ayuntamientos, Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, tomando como base el numeral 123 de la Constitución Federal.

En ese orden de ideas, al hacer un estudio sobre las normas burocráticas de las entidades federativas, se vislumbra que aún la mayoría de órganos laborales burocráticos de los Estados

que conforman la geografía de la República Mexicana pertenecen al Poder Ejecutivo, hasta la fecha, 24 de ellos y 6 están en el Poder Judicial; en el caso del Estado de México es un Órgano Autónomo del Estado y respecto a la Ciudad de México, es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta en tanto dicha metrópoli instaure el Tribunal de Conciliación y Arbitraje a que se refiere el cardinal 39 de su Constitución Local, asimismo expida la ley que determinará su organización, con la facultad otorgada por el arábigo 122 fracción XI de la Carta Magna. Sin embargo, la tendencia, siguiendo los nuevos paradigmas de plena autonomía y judicialización de las autoridades laborales, es que se incorporen a los Poderes Judiciales de los Estados. Lo expuesto en el presente párrafo, se ilustra en la tabla siguiente:

Dependencia de los Tribunales Burocráticos de la República Mexicana.

ESTADO	PODER EJECUTIVO (24)	PODER JUDICIAL (6)	OBSERVACIONES
Aguascalientes	X		
Baja California	X		
Baja California Sur	X		
Campeche	X		Preside el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Chiapas		X	
Chihuahua	X		Regulado en el Código Administrativo
Coahuila		X	
Colima	X		
Durango		X	En el 2014 se incorporó al Poder Judicial
Estado de México			Organismo Autónomo del Estado
Guanajuato	X		
Guerrero	X		
Hidalgo	X		
Jalisco	X		
Michoacán	X		

	Morelos	X		
	Nayarit	X		
	Nuevo León	X		
	Oaxaca	X		Junta de Arbitraje
	Puebla	X		
	Querétaro	X		
	Quintana Roo	X		
	San Luis Potosí	X		
	Sinaloa	X		
	Sonora	X		
	Tabasco	X		
	Tamaulipas	X		
	Tlaxcala		X	Sala Laboral Burocrática
	Veracruz		X	
	Yucatán		X	
	Zacatecas	X		

Nota: para la Ciudad de México, antes Distrito Federal, es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Un caso *suigeneris*, lo constituye Puebla; que cuenta con un Tribunal exclusivo para el municipio y capital del Estado, depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Estatal y otro de competencia a nivel entidad federativa, con excepción de la capital.

ARTÍCULO 159.—Cuando lo requieran las necesidades, el pleno del Tribunal Estatal podrá crear Salas Especiales Arbitrales, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial.

Las Salas Especiales Arbitrales establecidas fuera de la Capital del Estado conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos individuales de trabajo suscitados en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente al Tribunal Estatal.

Las Salas Especiales Arbitrales, se integrarán en forma similar que el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

A pesar de la existencia de esta disposición desde el nacimiento de la Ley, que cuenta con un periodo de vida corto, de apenas 24 años, nunca se ha implementado hasta la presente anualidad, la creación de las salas especiales arbitrales, que desde hace más o menos un lustro o un poco más de tiempo, a pesar de iniciativas y diversos trabajos enfocados a este rubro que hacen evidente su necesidad, para la atención del cúmulo de asuntos que desahoga el Tribunal, pues, es el único órgano que dilucida las controversias en materia burocrática individual y colectiva, en el Estado de Veracruz, que por su extensión territorial, así como el número de municipios que lo componen (212), el tercero a nivel nacional después de Oaxaca con 570 y Puebla con 217, es insuficiente, además, las distancias influyen en el desarrollo de los litigios que se resuelven ante esta instancia, que cabe agregar, es única y no admite recurso, ya que contra los laudos sólo procede el Juicio de Amparo Directo.

En la pugna actual de gobierno y sociedad, por conseguir cumplir con los principios constitucionales de legalidad, justicia pronta, expedita, completa, gratuita e imparcial y una tutela judicial efectiva, la falta de órganos auxiliares situados en mayor proximidad con la comunidad burócrata veracruzana, evita el cumplimiento cabal de los principios rectores citados, pues, un solo Tribunal, enfrenta serios inconvenientes ante la demanda de justicia laboral que exigen los trabajadores, de los niveles de gobierno: todas las dependencias que integran el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ayuntamientos, empresas de participación estatal o municipales, que tengan a su cargo función de servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el arábigo 1 de la presente Ley.

En ese contexto, cabe mencionar que de diciembre de 2002 a noviembre de 2016, no se conoció de los conflictos suscitados entre los organismos descentralizados señalados en el referido numeral 1 de la Ley en comento y sus trabajadores, debido a lo sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 137/2002, de la novena época, publicada en diciembre de 2002 en el Semanario Judicial de la Federación en el Tomo XVI, página 237, con número de registro 185430 de rubro “COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES QUE SURJAN ENTRE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE VERACRUZ Y SUS TRABAJADORES.”; donde se detalló que los organismos descentralizados no forman parte del Poder Ejecutivo, motivo por el cual, los vínculos de trabajo de los organismos de carácter local con sus trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las Legislaturas Locales, en consecuencia de ello, se rigen por el apartado A del artículo 123 de la norma suprema, con independencia de lo que puntualicen la Constitución y los ordenamientos secundarios del Estado, de ahí que, la competencia para conocer de los conflictos laborales derivados entre los organismos señalados y sus empleados corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz.

Criterio que sostuvo la Segunda Sala de nuestro máximo Tribunal en el país, por más de una década, para los organismos públicos descentralizados de toda la República Mexicana, tal y como se observa de la jurisprudencia 180/2012, correspondiente a la décima época, con número registro 2002585, publicada en enero de 2013 y visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Libro XVI, página 734, cuyo rubro y texto son:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS RESPECTIVOS

CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. De los artículos 73, fracción X, 116, fracción VI y 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, y apartado B (en su encabezado), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los Estados de la República con sus trabajadores deben regularse a través de las leyes en materia laboral que se expidan dentro de su ámbito competencial las cuales están sujetas a las bases establecidas por el apartado B del aludido artículo 123; en tanto que las relaciones laborales de los organismos descentralizados con sus trabajadores deben regirse por el apartado A del referido precepto y por la Ley Federal del Trabajo, en razón de que dichos organismos tienen personalidad jurídica propia, es decir, están descentralizados, y es ese carácter distintivo el que define un tratamiento diferente para esos efectos por mandato constitucional, aunque se ubiquen dentro de la administración pública paraestatal encabezada por el titular del Poder Ejecutivo, no se trate propiamente de empresas o no persigan fines lucrativos e independientemente de lo que establezcan al respecto otros ordenamientos secundarios. En consecuencia, los conflictos laborales entre dichos organismos y sus trabajadores son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la normativa que rige sus relaciones laborales.

Sin embargo, a partir del lunes 20 de junio de 2016 la señalada jurisprudencia, dejó de considerarse de aplicación obligatoria, dado que la citada Segunda Sala, realizó una nueva reflexión al respecto y abandonó dicho criterio, por lo tanto, también afecta a la que es relativa al Estado de Veracruz, tomando en consideración que contiene una postura similar concerniente a los organismos públicos descentralizados; lo anterior, debido que al resolver el amparo directo en revisión 6490/2015, los Ministros por mayoría de votos concluyeron de la interpretación gramatical la fracción VI del numeral 116 de la Constitución Federal entre otras cosas que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se rigen por las leyes que expidieran los Congresos Locales, utilizando el concepto de Estado como sinónimo de Estado Federado, lo que incluye a los organismos públicos descentralizados, esto derivó

en la tesis aislada de la décima época, en materia constitucional laboral, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, con número de registro 2011895, citada a continuación: ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)].

Criterio aislado que se convirtió en la jurisprudencia 2ª./J. 130/2016, de la décima época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 11 de noviembre de 2016, con número de registro 2012980, de rubro y texto: ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)]. La voluntad del Constituyente plasmada en el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, consiste en otorgar flexibilidad para que las normas locales respondan a las características y peculiaridades de los servidores públicos de cada uno de los Estados y Municipios, aunado a que, de su interpretación gramatical, se observa que se determinó que las relaciones de trabajo entre los "Estados y sus trabajadores" se rigieran por las leyes que expidan las Legislaturas Locales, en el que se utiliza el concepto "Estado"

como sinónimo de Estado federado como orden jurídico, lo que incluye a los poderes locales, los organismos centralizados y descentralizados de la administración pública local, así como a los organismos constitucionales autónomos de la entidad. Con base en lo anterior, las entidades federativas tienen la potestad constitucional de regular las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, según sea el caso, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial.

Por lo anterior, a partir de la obligatoriedad de la citada jurisprudencia (14 de noviembre de 2016), el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, vuelve a conocer de los conflictos derivados de los vínculos laborales de los organismos públicos descentralizados del Estado con sus trabajadores, por ser de su competencia en atención a lo señalado en la citada tesis y por disposición del artículo 1 de la Ley que se comenta.

En ese sentido, además de la jurisdicción establecida en la mencionada norma, el numeral 46 fracción II, Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, le atribuye conocer de los Órganos Autónomos del Estado, que de acuerdo con lo estatuido en las 5 fracciones que conforman el artículo 67 de la Constitución del Estado son: la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la Fiscalía General del Estado, Órgano de Fiscalización del Estado, Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales y la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas.

Luego entonces, la falta de capacidad de respuesta pronta del escaso personal de la autoridad laboral estatal, se deben en parte a la afluencia de un número considerable de demandas presentadas en la oficialía de partes, el cual se incrementa año con año, de acuerdo con las estadísticas de los informes de actividades del Tribunal que emite anualmente y presenta ante el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial y los magistrados que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en la tercera semana de noviembre de cada año (artículo 49 fracción IX de la Ley número 583 Orgánica del

Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave), además de remitirlo al Congreso del Estado.

Tales circunstancias, impiden la atención y conclusión de los asuntos en tiempo razonable, pues la mayoría de ellos, por la distancia y el desahogo del procedimiento, se dilatan años, por diferentes factores, el más importante de ellos, los despachos o exhortos que se envían a los juzgados depositarios del Poder Judicial (que conforman los 21 distritos judiciales), más cercanos del lugar donde surgió el conflicto laboral para su diligencia, los cuales, pueden tardar en retornar debidamente desahogados de seis meses a un año; o debe ordenarse nuevamente su desahogo, en diversas ocasiones por defectos o violaciones procesales, lo que retrasa en demasía la secuela procesal, ocasionando con ello, un detrimento en el acceso a la justicia tutelado en el diverso 17 Constitucional.

Por lo anterior, se considera viable e imperiosa la necesidad de instaurar las salas especiales arbitrales, a fin de otorgar mayor celeridad al procedimiento, ya que a partir de la reforma a la presente Ley, publicada en la Gaceta Oficial del Estado número 083, el 27 de febrero de 2015, se ha impuesto en el arábigo 221, la obligación al Tribunal burocrático, de resolver los conflictos en un máximo de 12 meses, a partir del auto de inicio, siempre y cuando las constancias lo permitan; razón suficiente, para insistir en la instauración de las salas especiales, como mínimo tres, para establecerlas en las zonas norte, centro y sur del Estado; así como el uso y regulación de las Tecnologías de la Información y Comunicación, en los procedimientos burocráticos, a fin de agilizar y cumplir con el plazo señalado para agotar y resolver los juicios.

ARTÍCULO 160.-Para ser Magistrado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y de las Salas Especiales Arbitrales, se requiere:

- I.- Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II.- Ser mayor de veinticinco años;

III.- No haber sido condenado por delito realizado con dolo;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico;

V.- En el caso del Presidente y del Magistrado representante por las Entidades Públicas, deberán poseer título profesional de Licenciado en Derecho legalmente expedido cuando menos tres años antes de la designación y tener como mínimo igual número de años de experiencia acreditable en materia laboral; y

VI.- En el caso del Magistrado representante de los trabajadores, deberá prestar servicios en las Entidades Públicas como empleado de base, con nombramiento definitivo.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Esta disposición sólo estuvo vigente durante el periodo en el cual el Tribunal, perteneció al Poder Ejecutivo, es decir, de la institución del organismo laboral burocrático el 19 de junio de 1992 a 1997, cuando pasó a ser parte del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Actualmente, para la elección de los Magistrados que deben integrar en Pleno el Tribunal, los requisitos se toman del artículo 58 la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que señala:

Artículo 58. Para ser magistrado se requiere: I. Ser veracruzano y haber residido en la Entidad durante los dos años anteriores al día de la designación; o mexicano por nacimiento con vecindad mínima de cinco años en el Estado; en ambos casos, ser ciudadano, en pleno ejercicio de sus derechos; II. Tener, cuando menos, treinta y cinco años cumplidos al día de la designación; III. Poseer, al día del nombramiento, título de Licenciado en Derecho expedido por autoridad o institución legalmente facultada, con una antigüedad mínima de cinco años, y contar, preferentemente, con estudios de posgrado, o

con experiencia profesional en la judicatura o ejercicio de la profesión no menor de ese lapso; IV. Gozar de buena reputación, y no haber sido condenado por delito que amerite pena corporal de más de un año de prisión; pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente su buena fama, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena; V. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto religioso, a menos que se separe conforme a lo establecido en la Constitución Federal y la ley de la materia; VI. Los demás requisitos que señale la ley. No podrán ser magistrados las personas que hayan ocupado el cargo del Secretario del Despacho o su equivalente, Fiscal General del Estado, Senador, Diputado Local o Federal ni Presidente Municipal, durante el año previo al día de su nombramiento.

Requisitos que cambiaron en su mayoría; se aumentó lo relativo a la residencia, así como la edad, además, de acuerdo con la profesionalización, todos los Magistrados deben contar con título de Licenciados en Derecho, a diferencia de los requisitos que aún se señalan en la norma en comento, donde sólo esa exigencia era para dos de los tres Magistrados y finalmente, se establece quienes están impedidos para ocupar esa encomienda.

ARTÍCULO 161.—Los Magistrados del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y los de las Salas Especiales Arbitrales que lleguen a crearse, serán designados cada seis años. En caso de remoción o renuncia, los sustitutos sólo completarán el período correspondiente.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Sólo tuvo aplicación de 1992 a 1997, dado que como se ha mencionado, pasó a ser parte del Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial del Estado de Veracruz, aunado a que por disposición de la Constitución Local, los Magistrados duraban

en su encargo tres años y podían ser ratificados; sin embargo, a partir de la reforma a la Constitución del Estado en el año 2000, el artículo que se comenta se volvió inaplicable y por ello, letra muerta, dado que contraviene a la Constitución local, la cual puntualiza que los Magistrados del Poder Judicial de Veracruz, del cual forma parte este Tribunal, se eligen por disposición del arábigo 59 del ordenamiento referido, cada diez años, es decir, fungen en el cargo por el citado periodo, retroactivamente, los magistrados que ya contaban con el puesto, adquirieron la calidad de vitalicios.

ARTÍCULO 162.—Los Magistrados que deban integrar el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y las Salas Especiales Arbitrales, en su caso, que entrarán en funciones al vencimiento del término que señala el artículo 161 deberán estar nombrados a más tardar el día 20 del mes de diciembre inmediato anterior al año en que entren en funciones.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

La sustitución de Magistrados se hace en el momento que lo requieran, por ejemplo, por jubilación, conclusión del periodo de diez años o hasta la renuncia, así como la sustitución o cambio de quien deje de integrar pleno para representar al Tribunal ante el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, que se elige dentro de los funcionarios que integran el pleno en el momento del cambio por cinco años; el representante es elegido por el pleno del Tribunal Superior de Justicia, tal y como lo prevé el artículo 115 de la Ley número 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado, por tanto, a partir de que el órgano burocrático pasó a formar parte del Poder Judicial y con la reforma Constitucional local del año 2000, se convirtió en depositario del mismo, motivo por el cual, el numeral en comentario dejó de tener aplicabilidad, por no estar conforme a las disposiciones de la Constitución estatal.

ARTÍCULO 163.-Durante los quince primeros días del mes a que se refiere el artículo anterior, deberá estar nombrado el Magistrado representante de los trabajadores, de no hacer la designación la Federación en el término establecido, lo hará la Legislatura del Estado o la Diputación Permanente, en su caso.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Dado que tiene relación con el cardinal anterior, de igual forma, en la actualidad es obsoleto, ya que los Magistrados son nombrados por el Congreso del Estado de Veracruz, nunca ha intervenido alguna federación de sindicatos, en cambio, sí fueron nombrados directamente en un principio por el gobernador del Estado, empero, posteriormente, esa facultad paso al Poder Legislativo, dejando al Poder Ejecutivo la potestad de proponer a los posibles magistrados, que son nombrados por el Congreso, de conformidad con el numeral 59 de la Constitución Veracruzana; razón por la cual, se considera necesaria la reforma integral del presente título, para ajustar la normatividad acorde con la realidad social en que se vive.

ARTÍCULO 164.-Una vez hecha la designación de los Magistrados representantes de las Entidades Públicas y de los trabajadores, deberán presentar ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje la documentación que acredite que satisfacen los requisitos a que se refiere el artículo 160.

El Tribunal dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de dicha documentación, si notare alguna irregularidad, lo comunicará al organismo designador para que en un término igual, haga nueva designación, apercibiéndolo de que, en caso de no hacerlo en el lapso concedido, esta facultad corresponderá a la Legislatura del Estado o a la Diputación Permanente, en su caso.

ARTÍCULO 165.-El primer día hábil del mes de enero en que deban entrar en funciones los Magistrados integrantes del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y de las Salas

Especiales Arbitrales deberán rendir su protesta ante la Legislatura del Estado o ante la Diputación Permanente en su caso.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Por estar relacionados los dos artículos que preceden se comentan en conjunto, señalando que los supuestos previstos en ambos, no son factibles y aunque estén vigentes, resultan en su mayoría inaplicables, pues como se ha sostenido, el Tribunal no interviene en la designación de Magistrados, únicamente el Pleno del órgano jurisdiccional burocrático, se encarga de elegir en sesión programada en la primera semana de diciembre de cada tres años a su Magistrado presidente, tal y como lo prevé el arábigo 48 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Asimismo, se ha significado que de acuerdo con la manera en que son designados y a la duración de su encargo, los Magistrados del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no entran en funciones en enero, pues esto obedece a las causas de sustitución de los mismos.

Finalmente, el fragmento que aún conserva aplicabilidad, es la última parte del numeral 165, en el sentido de que los Magistrados del Poder Judicial antes de ejercer su cargo, deben rendir protesta ante el Congreso del Estado o, en los recesos de éste, ante la Diputación Permanente, conforme con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que textualmente señala:

Presidente: “¿Protesta desempeñar leal y patrióticamente el cargo de magistrado del Poder Judicial que se le ha conferido y guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado, así como las leyes que de ambas emanen, y cumplir cabalmente las obligaciones de su encargo?” Magistrado: “Sí protesto”.

Presidente: “Si no lo hiciere así, que esta Representación Popular se lo demande”.

ARTÍCULO 166.-Los Magistrados del Tribunal y los de las Salas Especiales Arbitrales, sólo podrán ser removidos por la comisión de delitos graves del orden común o federal, o por las causas señaladas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este artículo es letra muerta, en primer término, por la inexistencia de las salas especiales que nunca han sido erigidas; también, porque para ser removidos, se debe atender lo estipulado en el numeral 4 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, ordenamiento que remite al título quinto de la Constitución Local, que comprende del artículo 76 al 79, recién reformados en abril y junio de 2016.

ARTÍCULO 167.-El Presidente del Tribunal y de los de las Salas Especiales Arbitrales serán sustituidos en sus faltas temporales y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal o de la Sala, respectivamente.

Las faltas temporales de los Magistrados representantes de las Entidades Públicas y de los trabajadores serán suplidas por las personas que designen las partes a quienes corresponda la designación original.

De no ser nombrado el representante de los trabajadores, dentro de un término perentorio de cinco días la designación la hará la Legislatura del Estado o la Diputación Permanente de la misma, en su caso.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Si bien, en el Reglamento Interior del Tribunal, se establece tal hipótesis de manera similar regulada en los cardinales 37 y 38 fracción I, lo cierto es que, el Magistrado presidente en sus ausencias temporales que no excedan de 10 días consecutivos, es sustituido por otro de los integrantes del pleno, imponiéndose en carácter de presidente y la o el secretario de acuerdos, integra pleno como uno más de ellos, ante la fe de un secretario habilitado que generalmente, se elige entre los secretarios de estudio y cuenta, alternándose entre las ponencias del Tribunal, lo anterior, conforme con lo estipulado en los diversos 50, 101 y 218 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Respecto al segundo y tercer párrafo del arábigo que se comenta, estos gozan de obsolescencia en la actualidad, ya que se reitera que no existen Magistrados representantes, en la estructura del Tribunal a partir de la reforma a la Constitución Política del Estado de Veracruz, publicada en la Gaceta Oficial del Estado con el número 34, el 20 de marzo de 1997, cuando el Tribunal Burocrático Estatel fue incorporado al Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

ARTÍCULO 168.-El Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Ejercer la representación del Tribunal;
- II.- Dirigir la administración del mismo;
- III.- Presidir las sesiones del pleno;
- IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal;

V.- Conceder licencias al personal del Tribunal, al de confianza oyendo al jefe inmediato superior, y al de base de conformidad con lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo;

VI.- Imponer las medidas disciplinarias conducentes al personal de base del Tribunal, con sujeción a lo previsto en las disposiciones aplicables;

VII.- Vigilar que se cumplan los laudos y resoluciones dictadas por el Tribunal;

VIII.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas Especiales Arbitrales, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía.

Respecto a las Salas Especiales, el Presidente podrá designar a un Magistrado para la investigación correspondiente;

IX.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y las resoluciones dictadas por el Tribunal;

X.- Llevar la correspondencia oficial del Tribunal, salvo la reservada a los Presidentes de las Salas Especiales Arbitrales; y

XI.- Las demás que le confieren las Leyes.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Se establecen de manera similar, las funciones que se observa tiene su homólogo a nivel Federal, conforme a lo previsto en el artículo 120-A, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; cuya principal atribución es la representación y dirección del Tribunal; por cuanto hace a la fracción VI, no tienen aplicación, debido a que la Autoridad Laboral pertenece al Poder Judicial del Estado, por ello, se rige de manera interna en cuanto al procedimiento sancionador de acuerdo con lo dispuesto el artículo 62 de la Constitución del

Estado y en la Ley Orgánica de la materia, que otorga esa facultad al Consejo de la Judicatura, tal y como se puede advertir en los diversos 178 al 190 de la citada Ley.

Por otra parte, la fracción VIII nunca ha cobrado aplicación, por la falta de instauración de las Salas Especiales; relativo a las demás que le confieran las leyes, se tiene en el Reglamento Interior del Tribunal, su cardinal 35 se encuentra redactado de forma similar, empero, contiene la atribución de presentar a consideración del Pleno del propio órgano el informe anual de actividades; también, la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en su diverso 49, tiene reguladas las potestades del Presidente del Tribunal, donde amplía algunas interesantes, como la señalada en las fracción VIII referente a poder proponer reformas al Reglamento del Tribunal.

Ordenamiento que no se ha modificado desde su creación en 1992 y que se considera imperiosa la necesidad tanto de reformar el citado reglamento, como de manera integral la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, tomando en cuenta lo apuntado por Hugo Ítalo Morales Saldaña (2013), al referir que el derecho es evolutivo y jamás permanece estático; característica que se destaca con mayor precisión en materia laboral, cuyos principios se transforman continuamente, a grado tal que la idea que se tenía sobre esta disciplina en el siglo pasado, no es ni pálido reflejo de la actual. Por ello, resulta difícil la tarea del juslaboralista, quien continuamente debe adaptarse a esta evolución, olvidando conceptos tradicionales y creando nuevos principios; de lo contrario sus conocimientos se vuelven piezas de museo.

ARTÍCULO 169.-El Presidente de cada una de las Salas Especiales Arbitrales tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;
- II.- Imponer a los particulares en los asuntos competencia de la Sala, las sanciones a que se refiere el artículo 198 de esta Ley;

III.- Cumplimentar las diligencias para mejor proveer, que hayan sido acordadas por el Tribunal;

IV.- Rendir los informes en los amparos, cuando la Sala tenga el carácter de autoridad responsable, haciéndolo del conocimiento de los Magistrados que la integran;

V.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala; y

VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

No se da utilidad a esta disposición, ya que como se ha señalado anteriormente, las salas nunca se han erigido; pero, se confía que pronto se otorgue mayor importancia al derecho burocrático y la necesaria creación de las Salas Especiales, ya que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje como depositario del Poder Judicial tiene una gran tarea y responsabilidad relativa a la justicia social, así como el deber de cumplir con el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, previstas en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por ello, en lugar de ampliar Salas dentro del Tribunal Superior de Justicia, como aconteció apenas el 12 de julio de 2016, con la creación de una Sala más para dicho Tribunal, pero ahora especializada en materia familiar, si bien dicho tópico es novedoso e importante, no menos cierto es que el Tribunal Superior de Justicia cuenta ahora con 10 Salas, de las cuales cuatro son penales, tres civiles, una constitucional, una de responsabilidad juvenil (es la única integrada por un solo Magistrado) y la más reciente, la Sala de lo Familiar, además de tener tres Magistrados visitantes; aunado a que en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo que es el otro órgano que conforma el Poder Judicial del Estado, existen tres

Salas Regionales implementadas en la zona norte, centro y sur, respectivamente y una Sala Superior que funge como segunda Instancia.

De ahí que, se considere viable realizar un estudio minucioso sobre la carga de trabajo en las Salas del Tribunal Superior de Justicia, que son segunda instancia, en proporcionalidad de la carga de trabajo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que es única instancia, es decir, donde se lleva todo el procedimiento, con el objeto de poder sustentar una razón más de justificar la necesidad de la implementación de las multicitadas Salas Especiales.

ARTÍCULO 170.—El Presidente y los Magistrados del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, disfrutarán de emolumentos iguales a los del Presidente y Magistrados de la Sala Superior del Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Los Presidentes y los Magistrados de las Salas Especiales Arbitrales, en su caso, disfrutarán de emolumentos iguales al de los Magistrados y Secretarios de las Salas Regionales de dicho Tribunal de lo Contencioso.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El origen de este artículo, fue porque en un principio ambos tribunales ahí señalados, pertenecían al Poder Ejecutivo, sin embargo, desde 1997 pasaron a formar parte del Poder Judicial, razón por la cual, esa disposición sólo fue para efectos de equidad.

Actualmente, los Magistrados del Tribunal, gozan de las mismas prerrogativas por su encargo que los demás Magistrados que integran el Poder Judicial del Estado de Veracruz, sin distinción del órgano de adscripción, esto se debe a uno de los principios y fundamentos esenciales del derecho del trabajo, concerniente a trabajo igual, salario igual, previsto en la fracción V del apartado B del numeral 123 Constitucional.

ARTÍCULO 171.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario Gral. de Acuerdos y el No. de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

En cada Sala Especial Arbitral, habrá un Secretario General de Acuerdos y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo que sea necesario para atender los asuntos de su competencia.

El Tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el Servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de éste. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo, con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares y el personal administrativo que sea necesario.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este numeral se hace mención del personal que además de los Magistrados, conforman al Tribunal, situación que se encuentra complementada en el reglamento interior de ese órgano jurisdiccional; de los cuales, se puede advertir como trabajadores que integran esa Autoridad, a un secretario general de acuerdos, secretarios de acuerdos, actuarios, procurador de la defensa de los trabajadores, jefes de unidad, conciliadores y personal administrativo; y como áreas que lo conforman además del pleno, la presidencia y ponencias: una secretaría general de acuerdos, la procuraduría de la defensa de los trabajadores, tres unidades que son: de amparos; administrativa de control interno y una de conciliación; además, una jefatura de registro de asociaciones, condiciones generales de trabajo y de huelgas; la sección de actuaría y un

archivo general. Lo anterior, es de manera formal y de acuerdo con lo establecido en las normas mencionadas.

Ahora bien, es menester significar que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en realidad se integra materialmente por el Pleno estructurado por tres Magistrados, la Presidencia, misma que se encuentra a cargo de una de las ponencias, las otras dos ponencias de los Magistrados, la secretaría general de acuerdos, seis mesas de trámite, una unidad de amparos, otra de ejecución, una de conciliación y huelgas, la jefatura de registro de asociaciones y condiciones generales de trabajo, mejor conocida como área de sindicatos, la unidad administrativa, la oficialía de partes y la procuraduría de la defensa de los trabajadores; aún no se ha materializado el archivo general, por tanto, cada área es la encargada de tener su propio archivo y los expedientes totalmente concluidos son remitidos al archivo general del Poder Judicial.

Cabe hacer mención, que los secretarios de acuerdos mencionados en el primer párrafo del artículo que se comenta, nunca han existido, empero, los que tienen similar función y que no están reglamentados en las normas señaladas, son los jefes de mesa quienes, dependientes de la secretaría general de acuerdos, son los encargados de dirigir y supervisar el trabajo realizado por el personal administrativo que tienen a su cargo y en conjunto con ellos, son los facultados para desahogar el trámite de los juicios sometidos a la jurisdicción del Tribunal. Por cuanto hace al segundo párrafo no ha cobrado utilidad, dado que no hay Salas Especiales.

Tocante a los conciliadores, como ya se dijo, formalmente, en el reglamento interior se encuentra prevista un área exclusiva de conciliadores, empero, existe materialmente el área de conciliación y huelgas, formada por un jefe de la sección y personal administrativo, encargados de conciliar, tanto asuntos individuales como colectivos, dentro y fuera del procedimiento, es decir, de manera judicial y extrajudicial; además de llevar el trámite respectivo de huelgas, a pesar de que el reglamento interior le otorgue ese trámite a la jefatura de registro de asociaciones y condiciones generales de trabajo, en la práctica lo realiza la unidad de conciliación. Finalmente, en lo que atañe

a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, más adelante, en los cardinales 180 al 182 se formulará la acotación concerniente.

ARTÍCULO 172.—El Secretario General de Acuerdos del Tribunal, los Secretarios de Acuerdos y los Actuarios deben ser Licenciados en Derecho, con título legalmente expedido y cédula para el ejercicio profesional, con efectos de patente.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Requisitos que se encuentran complementados en el reglamento interior, así como en la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz, para secretarios de acuerdos en el numeral 99, señala que deben de cumplir los mismos que señala la Constitución Local para ser Magistrado, esto es así, porque estos funcionarios son los que se encargan de suplir a los Magistrados en sus ausencias; por su parte, para actuarios, otras condiciones se encuentran previstas en el diverso 108 de la señalada Ley Orgánica.

Además, lo establecido en el artículo en comento, se estima acertado, sin embargo, siguiendo los nuevos paradigmas del derecho del trabajo, resulta pertinente considerar la adecuación de este cardinal a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, que entró el vigor a partir del 1 de diciembre de 2012, a fin de implementar la profesionalización de todo el personal que integra el Tribunal, con el objeto de que todos puedan realizar su función de una mejor manera, ya que el destino laboral de quienes acuden ante el Órgano Laboral burocrático del Estado en busca de justicia social, en gran parte depende de la calidad y eficiencia en el desahogo de los asuntos puestos a su consideración, así como de las decisiones que toma ese Tribunal, que resultan de suma importancia, para continuar contribuyendo con su actuar, a garantizar la paz social que se vive en el Estado.

ARTÍCULO 173.—El Secretario General de Acuerdos del Tribunal, los Secretarios Generales de Acuerdos de las Salas Arbitrales, el personal técnico y administrativo adscrito directamente a las oficinas de los Magistrados y Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y de las Salas Especiales Arbitrales, así como los que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores y de asesoría o consultoría, serán empleados de confianza.

Los Secretarios de Acuerdos, Secretarios Auxiliares, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal, cuyos cargos o funciones no queden comprendidos en el párrafo anterior de este artículo, serán empleados de base y estarán sujetos a la presente Ley; pero, los conflictos que se susciten en relación a ellos, serán resueltos por las Autoridades Locales del Trabajo aplicando esta misma Ley.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este punto, se señalan por disposición expresa quienes serán considerados trabajadores de base y confianza dentro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por ello, tiene relación con los numerales 7, 8, 9 y 11 de la Ley que se diserta, ya que son relativos a los trabajadores de base y confianza, en los cuales, los segundos pueden ser de acuerdo con el puesto o funciones puntualizados en el cardinal 7, empero, en relación con el Poder Judicial, además de las funciones señaladas en el referido artículo, en la fracción VI del mismo, concatenado con el arábigo 9, se establece la posibilidad de determinar a los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Veracruz, con base en el catálogo de empleos respectivo o bien, por disposición expresa, como se puede advertir en la norma en comento.

Respecto a esto, cabe señalar que el 28 de febrero de 2003 se publicó en la Gaceta Oficial del Estado, la Ley número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones

generales de trabajo a las que se sujetarán los Trabajadores de Confianza de los Poderes Públicos, Organismos Autónomos y Municipios del Estado de Veracruz-Llave, la fracción III de su numeral 4 puntualiza que el Presidente del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, será competente para para expedir condiciones generales de trabajo.

En ese contexto, las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza del Poder Judicial del Estado de Veracruz, fueron publicadas en la Gaceta Oficial del Estado el 31 de marzo de 2003 y en su cláusula tercera, fracción II señala quienes tienen tal carácter en los Tribunales Contencioso Administrativo, de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Superior de Justicia:

1. Magistrados; 2. Secretario General de Acuerdos; 3. Secretario de Acuerdos; 4. Secretarios encargados de mesa de trámite o secretarios de acuerdos auxiliares; 5. Actuario; 6. Encargado de sección o unidad; 7. Secretarios particulares de los magistrados; 8. Asesores; 9. Secretarios de Estudio y Cuenta o proyectista; 10. Defensores de Oficio; 11. Procurador de la Defensa de los Trabajadores; y 12. Conciliadores.

De lo anterior, se puede advertir contradicción entre la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz y la Ley número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones generales de trabajo a las que se sujetarán los Trabajadores de Confianza de los Poderes Públicos, Organismos Autónomos y Municipios del Estado de Veracruz-Llave, toda vez que el párrafo segundo del artículo 173 de la norma burocrática estatal, señala algunos puestos como de base y que están catalogados de confianza en la Ley 545.

En consecuencia, es dable resaltar que por disposiciones como esta, que se encuentran inmersas de manera similar en distintas legislaciones burocráticas de los Estados del país, han ocasionado la emisión de diversos criterios de las autoridades federales en relación con la forma de determinar la calidad de base o confianza de un trabajador al servicio del Estado, en los cuales se pueden citar como ejemplo dos jurisprudencias de la décima época, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; la primera del año 2013, que si bien se

refiere al estado de Baja California, la norma a que hace alusión es General, como lo es la del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la otra norma de ese Estado del mismo tema, es de contenido similar a la estatal de Seguridad Pública que se tiene en Veracruz; tesis donde se refiere que los burócratas que presten sus servicios para alguna institución de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia, ostentan el carácter de confianza por disposición expresa de la norma, sin que sea necesario acreditar funciones de dirección, vigilancia, supervisión, entre otras, como las plasmadas en el artículo 7 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. Por ello, la necesidad de transcribirla a continuación.

SEGURIDAD PÚBLICA. LOS TRABAJADORES QUE SE IDENTIFICAN COMO ELEMENTOS DE APOYO DE LAS INSTITUCIONES QUE TIENEN A SU CARGO ESA FUNCIÓN Y DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, SON DE CONFIANZA POR DISPOSICIÓN LEGAL EXPRESA. La calidad de trabajadores de confianza de los "elementos de apoyo" (quienes sin pertenecer a la carrera policial, ministerial o pericial, laboran en una institución de seguridad pública y de procuración de justicia del Estado de Baja California), la determinan los artículos 73 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y 10, párrafo segundo, de la Ley de Seguridad Pública de la misma entidad que así lo disponen, por lo que es innecesario acreditar las funciones inherentes a los cargos ocupados por dichos elementos para saber si corresponden a las de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia o fiscalización y, por ende, si son o no propias de un cargo de confianza, pues el fundamento para que éstos se consideren trabajadores de confianza deriva de la disposición expresa de la ley. Época: Décima Época, Registro: 2004324, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXIII, Agosto de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 95/2013 (10a.), Página: 1173.

En ese colorario de ideas, la segunda jurisprudencia publicada recientemente en el Semanario Judicial de la Federación, el viernes primero de julio de 2016 con número de registro 2011993, establece que para determinar la categoría de base o

confianza, para los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios de todo el país, es indispensable comprobar la naturaleza de las funciones que llevan a cabo con motivo de su trabajo, independientemente de disposición expresa de ley; cuyo contenido reza:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

De tal guisa, se coincide con la postura del Magistrado de la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Miguel Ángel Gutiérrez Cantú (2013) en el sentido de que resulta como asignatura pendiente la reforma de la ley en análisis, (él hace alusión a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), no sólo para actualizar su contenido, sino para que se encuentre conforme a los nuevos paradigmas del derecho laboral burocrático y los criterios jurisprudenciales

emitidos por los órganos conformadores del Poder Judicial de la Federación.

En relación con la última parte del artículo en comento, se considera acertada tal disposición a fin de preservar el contenido del artículo 17 constitucional, relativo al principio de imparcialidad, debido a que no se puede ser juez y parte en un asunto puesto bajo la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es decir, como entidad demandada y autoridad encargada de resolver el controvertido, motivo por el cual, la competencia surte a favor de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, debiendo aplicar la norma que se platica, dado que deriva del vínculo laboral de trabajadores al servicio del Estado. Cabe señalar que de los conflictos suscitados entre los otros Tribunales, Juzgados y demás órganos que integran el Poder Judicial de Veracruz y sus trabajadores, sí es competente el Tribunal Burocrático para conocer de ellos, pues como depositario del mencionado Poder, goza de plena autonomía al emitir sus resoluciones.

ARTÍCULO 174.-El Presidente del Tribunal nombrará, removerá o suspenderá a los funcionarios y trabajadores del propio Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el Presupuesto de Egresos correspondiente.

El personal jurídico y administrativo del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales, tendrá las facultades y atribuciones específicas que determinen esta Ley y el Reglamento Interior del Tribunal.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Disposición que fue plasmada cuando el Tribunal formaba parte del Poder Ejecutivo, sin embargo, actualmente, al estar incorporado al Poder Judicial, por cuanto hace a la facultad del Presidente de nombrar, remover o suspender, no es aplicable por contravenir lo señalado en la Constitución del Estado de Veracruz, porque este último ordenamiento jurídico de acuerdo con Bolaños (2003:2) es “la ley fundamental de la organización de un Estado, es la norma fundante o primaria de la cual deriva todo un sistema jurídico que tiene su efecto y su fin en la misma, toda vez que el sistema normativo en su conjunto surge de esta y está limitado por ésta”.

En esa tesitura, en el artículo 62 de la Constitución local, se encuentra instituido el Consejo de la Judicatura como órgano encargado de conducir la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia, además de tener la facultad de nombrar y remover con excepción de los magistrados, a los jueces, defensores de oficio, así como demás servidores públicos del Poder Judicial y cuenta con la atribución de conceder licencias y proveer sobre las renunciaciones de los referidos servidores públicos.

Por cuanto hace a las facultades y atribuciones del personal del órgano Laboral, resulta necesaria su legislación y adecuación a la realidad social y jurídica que se vive, ya que como se ha visto en comentarios de arábigos anteriores, no todos los puestos señalados en la presente Ley están regulados en el Reglamento Interior, otros ni siquiera aparecen en la Ley Orgánica del Poder Judicial y por el contrario, hay cargos que formalmente no existen, pero materialmente sí, como se significará en el comentario del numeral 176.

ARTÍCULO 175.-Para el funcionamiento del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales, bastará la presencia del Presidente respectivo y las resoluciones serán válidas con la concurrencia de dos de sus integrantes. Sus resoluciones se
--

dictarán por mayoría de votos. En ningún caso los Magistrados del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales podrán abstenerse de votar; en todo caso, el voto del disidente, a petición de éste, como voto particular se hará constar en el acta respectiva.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El presente arábigo, sólo cobra aplicación respecto al Tribunal, dado que como se ha señalado, las Salas no están erigidas; además resulta acorde con lo previsto en el arábigo 30 de su Reglamento Interior, así como con lo puntualizado en el cardinal 45 párrafo tercero en relación con el diverso 25 fracción II de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, de los cuales, se puede advertir la atribución de los Magistrados del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de emitir voto particular en contra en alguna resolución, sobre criterios adoptados en una resolución de los cuales disientan o sostengan postura distinta.

Lo anterior se traduce en una facultad más con la que cuentan dichos servidores públicos, que significa la expresión fundada y motivada del sentido adverso que se tiene con la mayoría de los Magistrados integrantes del Pleno, en la solución de algún proyecto puesto a su consideración, proponiendo la opción que reflexione viable al asunto discutido, aunque tal postura no adquiera fuerza vinculante para las partes.

ARTÍCULO 176.-Las audiencias según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencia del Tribunal o de las Salas.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Formalmente, no hay en el Reglamento interior del Tribunal, tampoco en la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado

de Veracruz de Ignacio de la Llave, la figura de secretario de audiencia de Tribunal; lo único que se puede asemejar a tal disposición, son los secretarios encargados de mesa de trámite o secretarios de acuerdos auxiliares, establecidos en la fracción II, punto 4, de la cláusula tercera, de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza del Poder Judicial del Estado de Veracruz, publicadas en la Gaceta Oficial del Estado el 31 de marzo de 2003, el cual señala que esos funcionarios tienen el carácter de confianza, en los Tribunales Contencioso Administrativo, de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Superior de Justicia; aunque en las normas mencionadas, no se describen las funciones de esos servidores públicos.

En la práctica, quienes están a cargo de las audiencias son los jefes o encargados de mesa del Tribunal, que en la actualidad son seis, tienen a su cargo a auxiliares administrativos y en conjunto, son los que llevan a cabo el desahogo de las audiencias programadas día a día, así como la elaboración de los acuerdos, demás diligencias y trámites concernientes a los procedimientos encomendados a cada mesa de trámite, lo anterior, bajo la supervisión y dirección de la secretaría general de acuerdos y del Pleno de ese órgano jurisdiccional.

ARTÍCULO 177.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y las Salas Especiales Arbitrales, no podrán condenar al pago de costas.
--

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Esto se debe a que el Derecho del Trabajo es un derecho social y estos se refieren a las prerrogativas que posibilitan a la persona y a su familia a gozar de un nivel de vida con las condiciones mínimas, es decir, el llamado mínimo social, para el cubrimiento de las necesidades básicas, las que están representadas por aquellos bienes necesarios para llevar una vida con dignidad y autorrespeto, por ejemplo la alimentación, el vestido, casa, la asistencia médica mínima, la educación

básica y la secundaria, el trabajo y la seguridad social. Este tipo de derechos procuran mejorar las condiciones y calidad de vida de una sociedad que, a través de la organización política, que impone un deber de hacer al Estado, para satisfacer necesidades a través de la prestación de servicios, el destinatario final sigue siendo el individuo, empero, asociado en una comunidad para procurar su defensa (De la Cruz, 2007).

De ahí que, se considera que los derechos sociales son posibles de consagrar a través del Estado y la sociedad, que a través de su organización deben crear las condiciones materiales e institucionales para lograr su desarrollo. El Estado está obligado a establecer el orden normativo, las políticas públicas y las instituciones que hagan tangible el goce y disfrute de esos derechos; ello depende en gran parte del potencial económico de cada país y de su sistema de distribución de la riqueza y el ingreso.

El Derecho del Trabajo busca el equilibrio en las relaciones de trabajo, así pues, crea una desigualdad jurídica en favor del trabajador para compensar la desigualdad económica respecto del patrón, luego entonces, las normas jurídicas en materia laboral son protectoras de los operarios que lo conducen a que el trabajo sea dignificante y remunerador.

Por ello, uno de los principios que rige el procedimiento laboral, plasmado en el artículo 186 de la norma que se relata, es precisamente la gratuidad, también previsto en el diverso 685 de la Ley Federal del Trabajo, y que son conformes a lo señalado en la norma suprema, ya que dicho principio es uno de los que encierra el acceso a la justicia, inmerso en su arábigo 17, de tal forma, resulta acertada la disposición de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en sostener expresamente la prohibición de costas judiciales. Como bien lo ha sostenido el Poder Judicial Federal, desde la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, en tesis aislada de la sexta época, al referir que los gastos y costas no pueden ser materia del juicio laboral, cuyas propias características lo excluyen.

Criterio que se ha mantenido vigente hasta la actualidad, por ejemplo, la Segunda Sala del Máximo Tribunal en el país, en 2007, en el contenido de la jurisprudencia 71/98 de la novena época, visible en el Semanario Judicial de la Federación, en el Tomo XXVI, página 212, de rubro “PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN MATERIA LABORAL. LA CONDICIÓN DE QUE EL TRABAJADOR SE TRASLADE A UN LUGAR DIVERSO AL EN QUE RESIDE PARA SU DESAHOGO, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACIÓN QUE HACE PROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO Y, POR LO MISMO, NO PUEDE CONSIDERARSE ANÁLOGA A LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY DE AMPARO, LO QUE IMPOSIBILITA IMPUGNARLA EN LA VÍA DIRECTA”; donde señaló, que el principio de no existencia de costas judiciales en materia laboral, se trastoca cuando un órgano laboral fija como lugar de desahogo de la prueba pericial en medicina del trabajo, un lugar diferente al del domicilio del actor, situación que genera, una erogación patrimonial que trasciende a los derechos sustantivos de éste, que a pesar que el empleado tuviera la capacidad económica para trasladarse al lugar indicado por la Junta, constituiría un gasto de imposible recuperación, aunque el laudo le resultara favorable, esto, por la exclusión de costas en materia laboral.

ARTÍCULO 178.-Los Magistrados del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y los de las Salas Especiales Arbitrales no serán recusables, pero deberán excusarse de conocer en los juicios en que intervenga, cuando se encuentren comprendidos dentro de los supuestos que señala el artículo siguiente.

ARTÍCULO 179.-Los Magistrados del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y de las Salas Especiales Arbitrales, estarán impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando:

I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad en segundo, con cualquiera de las partes;

II.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV.- Alguno de los litigantes o abogados haya formulado denuncia o querrela en contra del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte, en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI.- Sea socio trabajador, patrón o dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Las excusas se calificarán de plano y su trámite y efectos se determinarán en el Reglamento Interior del Tribunal.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Dado que los dos artículos anteriores se encuentran estrechamente relacionados, se comentan en conjunto, al establecer que los Magistrados del Tribunal no son recusables, empero, tienen la obligación de excusarse de conocer en los juicios en que intervenga, de acuerdo con los supuestos señalados; situación que también se encuentra regulada de manera similar en los cardinales 46 fracción VIII y 47, 201 y 202 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial de Veracruz de

Ignacio de la Llave. El último numeral señalado, prevé que las excusas se regirán por las disposiciones de los ordenamientos procesales respectivos.

En el caso de los Magistrados que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en caso de encontrarse impedidos para conocer de algún asunto, deben seguir el procedimiento instaurado del cardinal 72 al 74, del Reglamento Interior de ese Órgano Jurisdiccional.

En ese tenor, resultan acertadas tales disposiciones, tomando en cuenta que los impedimentos previstos en los numerales que se comentan, como bien lo señala Gómez Lara (2004), son situaciones o razones plasmadas en la norma de cada materia, consideradas como circunstancias de hecho o de derecho que ocasionan la presunción de parcialidad, en el caso en concreto de algún Magistrado del Tribunal Laboral.

De actualizarse lo anterior, tiene como consecuencia que se vea afectada la imparcialidad de los mencionados servidores públicos, entendida esta como “una condición esencial para el ejercicio de la función jurisdiccional que debe satisfacer no el órgano en sí, sino la persona o las personas que sean titulares de aquél” (Ovalle, 2011: 147).

Respecto a la imparcialidad, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia definida, ha sostenido que es un principio consagrado en el arábigo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y debe concebirse de manera objetiva y subjetiva, la primera atinente a los presupuestos de la norma que debe aplicar un juzgador para resolver un asunto puesto a su consideración y la segunda, relativa las condiciones personales del titular del órgano encargado de dictar una resolución, dicho de otra manera, de los impedimentos ya mencionados. Esto, con base en el criterio inmerso en la siguiente jurisprudencia:

IMPARCIALIDAD. CONTENIDO DEL PRINCIPIO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL. El principio de imparcialidad que consagra el artículo 17 constitucional, es una condición esencial que debe revestir a los

juzgadores que tienen a su cargo el ejercicio de la función jurisdiccional, la cual consiste en el deber que tienen de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes en controversia y de dirigir y resolver el juicio sin favorecer indebidamente a ninguna de ellas. Así, el referido principio debe entenderse en dos dimensiones: a) la subjetiva, que es la relativa a las condiciones personales del juzgador, misma que en buena medida se traduce en los impedimentos que pudieran existir en los negocios de que conozca, y b) la objetiva, que se refiere a las condiciones normativas respecto de las cuales debe resolver el juzgador, es decir, los presupuestos de ley que deben ser aplicados por el juez al analizar un caso y resolverlo en un determinado sentido. Por lo tanto, si por un lado, la norma reclamada no prevé ningún supuesto que imponga al juzgador una condición personal que le obligue a fallar en un determinado sentido, y por el otro, tampoco se le impone ninguna obligación para que el juzgador actúe en un determinado sentido a partir de lo resuelto en una diversa resolución, es claro que no se atenta contra el contenido de las dos dimensiones que integran el principio de imparcialidad garantizado en la Constitución Federal. Época: Décima Época Registro: 160309 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1 Materia(s): Constitucional Tesis: 1a./J. 1/2012 (9a.) Página: 460.

CAPÍTULO II

De la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas

ARTÍCULO 180.-El Tribunal contará con una Procuraduría para la Defensa de los Trabajadores que, en forma gratuita proporcionará los siguientes servicios;

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a los sindicatos, siempre que así lo soliciten, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las disposiciones contenidas en esta Ley; y

II.- Proporcionar a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

ARTÍCULO 181.-El Procurador General será designado por el Tribunal en pleno y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV.- No haber sido condenado por delito realizado con dolo sancionado con pena corporal.

ARTÍCULO 182.-El Reglamento determinará las funciones de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Dicha institución tiene una ardua tarea al tener en primer término que asesorar y posteriormente, en su caso, representar a los trabajadores que acuden ante ella, para tratar de restituir los derechos laborales que les han sido trastocados y con su actuar, contribuye a que los justiciables puedan contar con un acceso a la justicia señalado en el arábigo 17 Constitucional.

Por ello, se consideran escasos los tres artículos que abarcan a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, ya que no está establecido en la estructura de ese organismo y remite al reglamento interior del Tribunal para determinar las funciones. En efecto, para complementar lo relativo a la Procuraduría en la última norma señalada, en su capítulo octavo, se significa una estructura y funciones muy generales,

además, no se observa la competencia del mismo, por ello se tiene que acudir y extraerla de la competencia que le corresponde al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que, al depender la referida institución del propio Tribunal, la designación del Titular, le corresponde al Pleno y la propuesta de nombramiento de los demás integrantes del área, depende del Magistrado Presidente; se considera con falta de autonomía plena en su operatividad, por tanto, sería conveniente reflexionar sobre la separación de la Procuraduría del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO III

De la Competencia del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje

ARTÍCULO 183.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales;

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal y de fondo del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales para evitar tesis contradictorias;

III.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas y sus trabajadores;

IV.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones de trabajadores de las Entidades Públicas y éstas;

V.- Llevar a cabo el registro de las organizaciones de trabajadores de las Entidades Públicas y cancelar los mismos cuando proceda;

VI.- Conocer de los conflictos que se susciten entre los Sindicatos y sus agremiados;

VII.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales;

VIII.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo celebradas entre los sindicatos de trabajadores de las Entidades Públicas y el Titular de éstas;

IX.- Recibir y analizar, en términos de esta Ley, la documentación de los Magistrados representantes que integrarán el Tribunal en el período siguiente;

X.- Conocer de las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y las instituciones de seguridad social, respecto de las prestaciones en materia de pensiones civiles; y

XI.- Las demás que le confieren las Leyes.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional en materia laboral, de naturaleza constitucional, conforme a lo expuesto en los artículos 115 fracción VIII, 116 fracción VI y 123 apartado B) fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; arábigos que otorgan la facultad a las legislaturas de los Estados de legislar en materia de relaciones de los Municipios y el Estado, con sus trabajadores burócratas; cuya competencia además de estar fijada en el numeral que se explica, también se encuentra en los cardinales 55 y 56 fracción VII, de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, así como los diversos 2 apartado A fracción III y 46 de la Ley 583 Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

En ese sentido, tiene competencia sobre los conflictos laborales individuales y colectivos, existentes entre los tres Poderes del Estado, sus dependencias, los Municipios, organismos descentralizados, empresas de partición estatal o municipal que tengan a su cargo función de servicios públicos, organismos

autónomos del Estado y sus trabajadores, así como con sus organizaciones sindicales.

En opinión de Marquet, por lo que se refiere a las leyes de contenido estrictamente laboral que deben expedir cada entidad federativa, estas deberán ocuparse de cinco partes fundamentales:

1. Las normas de carácter teórico general, que doctrinalmente serían la Teoría General del derecho del Trabajo; 2. Las normas relativas al derecho individual del trabajo, aplicado a la burocracia local; 3. Las normas referentes al derecho colectivo del trabajo, igualmente adaptadas a los trabajadores de las entidades federativas y de los municipios; 4. Las normas relativas a la estructura y al funcionamiento de las autoridades especializadas en la aplicación del derecho del trabajo burocrático local; 5. Las normas referentes al derecho procesal del trabajo burocrático local (1987: 233).

Sin embargo, tanto la Ley que se comenta, como la Federal Burocrática y la mayoría de los Estados de la República Mexicana, adolecen de normas suficientes para regular esos cinco puntos trascendentales, motivo por el cual, deben acudir a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, la cual, al ser reguladora de un derecho laboral diferente, en ocasiones no se ajusta a las necesidades del Derecho Laboral burocrático, por ello, se insiste en adecuar la norma que se diserta, a la modernización social de la actualidad, tomando como base los nuevos paradigmas constitucionales en materia de derechos humanos, así como los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los demás órganos del Poder Judicial Federal, a fin de que los justiciables pueden acceder a la tan anhelada justicia social.

ARTÍCULO 184.-Las Salas Especiales Arbitrales, serán competentes para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas a que se refiere esta Ley y sus trabajadores cuando éstos presten sus servicios en la jurisdicción territorial que se les asigne, sin perjuicio del

derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses de concurrir directamente al Tribunal Estatal;

II.- Tramitar y desahogar los conflictos, actuaciones y diligencias que les sean encomendadas por el Tribunal Estatal;
y

III.- Las demás que les confieren las Leyes.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Supuestos normativos, que en los 24 años que lleva vigente la Ley que se comenta, no ha sido posible su aplicación, esto, derivado de que no se han instaurado las mencionadas Salas; razón por la cual, resulta importante enfatizar la necesaria implementación de esos órganos especiales, a fin de poder distribuir la carga de trabajo de acuerdo con la competencia otorgada al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de poder cumplir con lo previsto tanto en el cardinal 17 Constitucional, es decir, de que los burócratas tengan un mayor acceso a la justicia y más cercana a su lugar de residencia, con ello también, se abatiría de manera significativa las erogaciones que tienen que realizar los justiciables para acudir a la capital del Estado a reclamar el cumplimiento de sus prerrogativas vulneradas; situación que implicaría un beneficio para el Estado en general, para que éste pueda brindar de manera completa y eficaz los servicios públicos, así como atender puntualmente las necesidades de sus ciudadanos.

CAPÍTULO IV

De la Actuación del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje

ARTÍCULO 185.-Las disposiciones de este Capítulo rigen el trámite y resolución de los conflictos ordinarios individuales o colectivos de naturaleza jurídica.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Aunque el artículo en mención no lo señale, debemos entender que cualquier diferencia que surja entre patrón y trabajador o entre aquellos o entre éstos, serán considerados “conflictos de trabajo” y serán resueltos por los tribunales obreros, siempre que surjan con motivo del desempeño de trabajo o del contrato celebrado; así pues, si como prestación contractual se reclama el pago del seguro de vida, dicho reclamo deberá hacerse ante las instancias de trabajo, independientemente de que el contrato de seguro se rija por leyes diversas a la Ley Estatal del Servicio Civil.

ARTÍCULO 186.—El proceso aplicable a las relaciones de trabajo entre las Entidades Públicas y sus trabajadores, será gratuito inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. El Tribunal o las Salas en su caso, tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Estos son los llamados principios del proceso del trabajo, dentro de los cuales, la instancia de parte debe entenderse como la voluntad del titular del derecho para solicitar el inicio del procedimiento por parte de los tribunales obreros, reflejándose dicha manifestación con la firma que estampe en su libelo. Puede suceder que el actor no firme la demanda, pero lo haga un tercero que se ostente como apoderado legal del titular del derecho, en cuyo caso no se violenta el principio de instancia de parte siempre y cuando se acredite, con carta poder firmada ante dos testigos, que el trabajador otorgó poder amplio cumplido y bastante a dichos profesionistas, incluso para presentar la demanda laboral en su nombre y representación.

La economía, concentración y sencillez del proceso no son considerados propiamente como principios del proceso del trabajo, sino como una aspiración de lo que el proceso laboral debe ser, pues ocurre que ante la carga de trabajo que impera en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz la economía y sencillez son aspiraciones imposibles de alcanzar.

ARTÍCULO 187.-El Tribunal y las Salas podrán ordenar que se corrija cualquier irregularidad u omisión que advierta en la sustanciación del proceso, a efecto de regularizar el mismo sin que ello signifique que pueda revocar sus propias resoluciones.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Este podríamos considerarlo un verdadero principio del proceso del trabajo, ya que los tribunales laborales estarán atentos a que cualquier irregularidad que adviertan en el proceso deben ser regularizados, so pena de que en el juicio de amparo los obliguen a reponer el procedimiento hasta antes de la violación procesal cometida.

No debemos confundir esta atribución procesal de los tribunales del trabajo, que se realiza de manera oficiosa, con la resolución que se emite al resolver un incidente de falta de personalidad, en cuyo caso puede darse el caso que al dirimir dicho incidente se revoque el acuerdo previamente dictado en el que se reconoció o desconoció la personalidad de determinado apoderado, pues dicha resolución no pugna con la prohibición de revocar sus propios acuerdos. Así lo ha determinado el Poder Judicial Federal al resolver el juicio de amparo en revisión 55/89 Juan Antonio González Ríos, 24 de enero de 1990, consultable bajo el número de registro 225741 en el programa de Sistematización de Tesis y Ejecutorias.

ARTÍCULO 188.-En el procedimiento a que se refiere este Capítulo, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o en la intervención de las partes.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La simplicidad del derecho del trabajo, la sencillez del procedimiento, lejos de formas o solemnidades que en otras ramas del derecho existen, ha permitido que el proceso del trabajo sea accesible a todo aquel que sienta violentados sus derechos; sin embargo, ello permitió que personas sin conocimiento y sin escrúpulos se dijera expertos en la materia y otorgaran una indebida representación jurídica que culmina con laudos en contra de los intereses del representado.

ARTÍCULO 189.-Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a prestar auxilio al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o a las Salas Especiales Arbitrales. Si se negaran a ello, serán responsables en los términos previstos por las Leyes aplicables al caso.

ARTÍCULO 190.-Son partes en el proceso, las personas que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Consideramos que el legislador confundió a quienes son parte en el litigio, pues si bien es cierto que el actor y demandado intervienen en el proceso, no son los únicos, también intervienen el Tribunal, los testigos, peritos, terceros interesados y auxiliares del propio juzgador; en realidad quienes acrediten un interés jurídico oponiendo acciones o excepciones son partes del litigio.

ARTÍCULO 191.-Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de representantes legalmente autorizados.

Los titulares de las Entidades Públicas podrán nombrar representantes para que comparezcan ante el Tribunal Estatal de Conciliación o las Salas Especiales Arbitrales, en su caso, mediante poder que se les otorgue o por oficio que se les expida.

En los juicios promovidos en contra del Poder Ejecutivo, los titulares de las dependencias que, conforme a la Ley de la Administración Pública Estatal actúan como sus auxiliares, tendrán; también la facultad de nombrar representantes legales, en relación con los conflictos laborales que se generen con los trabajadores que presten servicios en sus respectivas Dependencias.

(ADICIONADO, CUARTO PÁRRAFO; G.O, 27 DE FEBRERO 2015) (F.E. 2 DE MARZO 2015)

Tratándose de apoderado de la parte actora, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Los abogados patronos o asesores legales deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente, expedida por autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstos no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

II. El compareciente podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos;

Tratándose de los sindicatos, éstos acreditarán su personalidad con la acreditación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante, previa comprobación de que quien le otorgue el poder tiene facultades para ello.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

“La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra”

Desde luego, el artículo que nos ocupa se refiere a la representación procesal y habremos de recordar que los apoderados legales de los trabajadores solo están facultados en los términos señalados por este artículo y los criterios emitidos por los tribunales del Poder Judicial de la Federación, es decir, existe prohibición de cobrar las resultas del juicio a nombre de los trabajadores, máxime que los tribunales del trabajo tienen obligación de velar que sea el propio titular del derecho quien reciba los pagos realizados en el juicio respectivo.

En la práctica, es de vital importancia este artículo puesto que, tratándose de entidades de la administración pública estatal, deben observarse los reglamentos interiores o la normatividad en la que se establezca las facultades y atribuciones de los funcionarios públicos, ya que de ello depende que quien otorgue la carta poder o el oficio respectivo mediante el cual otorgue facultades a apoderados legales tenga efectivamente facultades para ello.

En lo que respecta a los Municipios de la Entidad Pública, debe observarse lo dispuesto en la parte final del artículo 37 fracción I de la Ley Orgánica del Municipio Libre, que dispone que para delegar poderes, entre otras atribuciones del Síndico, éste requiere de la aprobación del Cabildo, por lo tanto, aunque originalmente la atribución de representar legalmente al Municipio corresponde al Síndico, cuando éste pretende delegar esa facultad a terceros, debe contar con la autorización del Cabildo, por ello es importante que anexo al poder notarial otorgado por el Síndico respectivo, se exhiba también el Acta de Sesión de Cabildo en donde se autorizó delegar sus facultades a favor de terceras personas.

ARTÍCULO 192.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o las Salas Especiales Arbitrales en su caso, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, cuando existan en el expediente elementos que lo justifiquen.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

En cumplimiento a este artículo, puede suceder que aún después de haberse desahogado las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por el Tribunal Laboral, si de ellas se advierte que por razón de la materia corresponde conocer de ese juicio otra autoridad jurisdiccional, sea laboral o no, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje debe declararse incompetente y remitir de inmediato los autos a la autoridad que considere competente. Si la autoridad a quien se remitió el juicio, estima que el asunto tampoco es de su competencia, debe remitir los autos al Tribunal Colegiado de Circuito del Poder Judicial de la Federación para que éste en sentencia firme, determine a qué autoridad le recae la competencia.

Considero que debe modificarse dicho numeral para que proceda la declinación de competencia sólo hasta antes de la etapa de desahogo de pruebas, pues ello permitiría que la declaración de los testigos, el resultado de las pruebas periciales, de la inspección ocular o la confesional misma no tengan que rendirse dos veces por haberse declarado nulo todo lo actuado ante junta incompetente, excepto del acto de admisión de la demanda.

ARTÍCULO 193.-Las cuestiones de incompetencia sólo podrán promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse, en la audiencia al inicio del período de demanda y excepciones, acompañando los elementos en que se funde. Después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes se dictará de inmediato la resolución que proceda.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La Real Academia Española de la Lengua señala que declinatoria es “la petición a un juez para que cese de conocer un asunto y lo remita al juez que se estime competente”

Por lo tanto, quien promueve la incompetencia del Tribunal de Conciliación a efecto de que siga conociendo del trámite del juicio respectivo, debe no sólo acreditar que efectivamente la materia sobre la que versa la controversia no es de su conocimiento, sino que además debe indicar cuál es la autoridad jurisdiccional a la que se considera es competencia para seguir conociendo de dicho juicio, pues en caso de no cumplir con dicho requisito, la autoridad laboral no tiene elementos suficientes para decretar la procedencia del incidente de competencia planteado.

ARTÍCULO 194.-Será nulo todo lo actuado ante el Tribunal o las Salas cuando resulten incompetentes, salvo el acto de la admisión de la demanda.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La nulidad de actuaciones judiciales a que se refiere este dispositivo legal no afecta, desde luego, al acto de admisión de la demanda, por lo tanto, aun cuando se declare la incompetencia del Tribunal de Conciliación para conocer de un asunto, la sola presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes es suficiente para interrumpir el término prescriptivo a que se refieren los artículos 100 y 101 de la Ley Estatal del Servicio Civil.

En la práctica, puede suceder que el asunto sea de la competencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo y aunque con la presentación de la demanda se interrumpe el término prescriptivo, como lo hemos observado líneas arriba,

será necesario adecuar la demanda a los requisitos exigidos por el artículo 139 del Código de Procedimientos Administrativos para el Estado de Veracruz.

La importancia de este artículo es que el derecho humano de debido proceso, consagrado en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, implica que quien emita la sentencia que ponga fin al juicio sea autoridad competente.

ARTÍCULO 195.-Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio y aquellos en que el Tribunal suspenda las labores.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Los días hábiles a que se refiere el artículo en comento son aquellos en los que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede llevar a cabo sus actuaciones judiciales, excepto en el procedimiento de huelga, en la cual todos los días del año son hábiles.

ARTÍCULO 196.-Se podrá imponer a las partes, correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

ARTÍCULO 197.-Por su orden, las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

I.- Amonestación;

II.- Multa, que no podrá exceder de 15 veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III.- Expulsión del local del Tribunal. La persona que se resista a cumplir la orden será desalojada con el auxilio de la fuerza pública.

ARTÍCULO 198.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y las Salas en su caso, podrán emplear cualquiera de los medios de apremio necesarios, conjunta o indistintamente, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia sea indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I.- Multa, hasta de 15 veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo en el que se cometió la infracción;

II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Las correcciones disciplinarias a que se refiere el numeral 197 de esta Ley se aplica en contra de las partes que intervienen en un determinado juicio y las correcciones disciplinarias se imponen a terceros que intervienen en la controversia, como testigos, titulares de los órganos del estado, etcétera.

ARTÍCULO 199.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin sustanciación alguna y deberán estar fundadas y motivadas.

(ADICIONADO, SEGUNDO PÁRRAFO; G.O, 27 DE FEBRERO 2015)

A los abogados, litigantes o representantes de las partes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general, toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución

de un juicio laboral, se les impondrá una multa de cien a un mil veces el salario mínimo general vigente en la capital del Estado.

ARTÍCULO 200.- Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Término es el “momento en que un acto jurídico debe comenzar a producir o dejar de producir sus efectos característicos. Denomínese también plazo”; por lo tanto, debe tomarse en cuenta primero, si las notificaciones personales surten sus efectos el mismo día en que se realizan y las que se practiquen por boletín o por lista de acuerdos que se fija en los estrados de la autoridad laboral al día siguiente, para poder contabilizar el término que se concede para promover en tiempo y forma ante la autoridad laboral correspondiente.

ARTÍCULO 201.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Los incidentes que se tramiten en el expediente, deberán promoverse dentro de los tres días siguientes a aquel en que el peticionario se dijo sabedor o conocedor del hecho generador del incidente, así pues, cuando se promueve un incidente de nulidad de notificaciones, éste deberá instarse en forma forzosa dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se dijo sabedor de la notificación mal hecho u omitida.

ARTÍCULO 202.-Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia del Tribunal, se ampliará en dos días más el término para los efectos del emplazamiento y citación a la audiencia.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

En virtud de que en materia de justicia burocrática estatal no se cuenta con las Salas Auxiliares a que se refiere esta Ley, todos los juicios deben tramitarse ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje con sede en esta ciudad de Xalapa, Veracruz, por lo tanto, con excepciones de la ciudad de Xalapa, Veracruz, las notificaciones, emplazamientos o citaciones que se hagan a las partes que radiquen en todos los demás municipios del Estado, deben de hacerse con por lo menos doce días hábiles de anticipación a la fecha en que se llevará a cabo la diligencia respectiva.

ARTÍCULO 203.-Las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia del Tribunal; y si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por estrados en los términos previstos en esta Ley. Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promueven.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La primera parte de este artículo es imperativo, las partes están obligadas a que en su primera comparecencia señalen domicilio en donde oír y recibir notificaciones, so pena de que las notificaciones respectivas les sean notificadas a través de la lista de acuerdos que se fija en los Estrados de la autoridad laboral competente y las nefastas consecuencias que ello conlleva, ya que está obligado a revisar día a día la lista de acuerdos, situación que luce complicada cuando se radica fuera

de la ciudad de Xalapa, Veracruz, que es la mayoría de los casos. Tal obligación procesal es observable para ambas partes, en virtud de que la ley señala claramente que “las partes”, sin hacer distingos, deben señalar domicilio, por lo que el demandado no necesariamente debe esperar hasta la etapa de demanda y excepciones, como antes se hacía, para señalar domicilio en donde oír y recibir notificaciones, sino que debe hacerlo en su primera comparecencia o el primer escrito que presente, sea cual sea el motivo de la comparecencia o escrito y sea cual sea la etapa procesal en la que lo realice.

La segunda parte del numeral en comento obliga a la parte actora a señalar el domicilio de la persona o personas en contra de quien promueve. ¿Qué pasa si el domicilio es erróneo, en virtud de haberlo señalado así en su escrito de demanda o porque el demandado ya cambió el domicilio en el cual habitualmente desarrolla sus actividades? En este supuesto, pueden ocurrir dos supuestos, cuando sea solo uno el demandado o cuando haya pluralidad de demandados, en ambos casos, cuando el domicilio proporcionado por el actor sea erróneo debe señalarse nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia respectiva (en cumplimiento al principio de celeridad), así como otorgar a la parte promovente el término de tres días para precisar el domicilio correcto; si se trata de un solo demandado no existe mayor apercibimiento, pero si se trata de una pluralidad de demandados, deberá apercibirse al actor que en caso de resultar erróneo el domicilio de uno de los demandados o no proporcionarlo dentro del término concedido, se tendrá por no presentada la demanda en contra del demandado cuyo domicilio resultó erróneo o no fue proporcionado; así lo ha determinado el Poder Judicial Federal en la Contradicción de tesis 481/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 24 de abril de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. Tesis de jurisprudencia 98/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de mayo de dos mil trece, bajo el rubro: EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO SE SEÑALA MÁS DE UN DEMANDADO Y ALGUNO O ALGUNOS DE ELLOS NO PUDIERON SER EMPLAZADOS.

Criterio que no se comparte, puesto que el actor, que generalmente es el obrero, no conoce el domicilio del patrón, sino sólo el lugar en donde prestó sus servicios, por lo tanto, si este lugar es modificado por la patronal, el trabajador dejará de conocer el verdadero domicilio en el cual debe ser notificado la persona física o moral contra quien promovió y en tres días jamás sería complicado que proporcionara el domicilio correcto; en nuestro punto de vista, la autoridad laboral deberá implementar todos los recursos que la función jurisdiccional le permita para la localización de la parte demandada, pudiendo pedir informe al Instituto Nacional Electoral, Comisión Federal de Electricidad o Teléfonos de México, que como hemos visto, están obligados a auxiliar al Tribunal de Conciliación en la Procuración de la Justicia.

ARTÍCULO 204.- Serán personales las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II.- Las resoluciones en que el Tribunal o las Salas se declaren incompetentes;

III.- El auto que cite a absolver posiciones;

IV.- La resolución que tenga al actor por desistido de las acciones intentadas;

V.- El laudo;

VI.- Los acuerdos con apercibimiento; y

VII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio del Tribunal o de las Salas.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Las notificaciones personales son aquellas que se realizan a las partes en el domicilio o local designado, pudiendo también realizarse en el local del Tribunal de Conciliación, mediante comparecencia al directamente interesado o a persona autorizada para recibir notificaciones en su nombre.

Estas notificaciones deben reunir los requisitos que Sergio Tenópala clasifica como requisitos de tiempo, lugar y forma; de tiempo, porque deben realizarse en días y horas hábiles, puesto que son nulas las notificaciones practicadas fuera del horario hábil que la ley señala para la práctica de actuaciones judiciales; de lugar, porque, como se ha dicho, dichas notificaciones personales deben realizarse en el lugar designado en autos y de forma, porque dichas notificaciones deben hacerse por escrito, mediante cédula de notificación en el que se haga constar los pormenores de la diligencia que deberán asentarse en el acta de notificación que debe ser firmada por el Actuario comisionado.

ARTÍCULO 205.-La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I.- El Actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en auto para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es el Titular de la Entidad Pública o el representante legal, en su caso;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieran estos cerrados se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; y

V.- Si en la casa o local designado el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia se negara a recibir la notificación ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

El segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Carta Magna señala que “nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”; por lo que el artículo en mención tiene como fin que se cumpla con el derecho humano de ser oído y vencido en juicio, el derecho humano de acceso a la justicia. Por ello es de suma importancia procesal el que el Actuario, quien tiene fe pública, realice la primera notificación personal que deba practicarse a las partes, cumpliendo con los requisitos exigidos en este numeral.

En la cédula de notificación debe asentarse con claridad la fecha, hora y lugar en que se practica la diligencia, la persona a quien va dirigida, así como asentar en autos los pormenores de la notificación respectiva, cómo se cercioró de que se constituyó en el lugar correcto, quién lo atendió, si se encontraba o no la persona interesada y los demás pormenores que se susciten, a efecto de darle credibilidad y certeza a tan importante acto jurídico.

En el supuesto de la fracción II, el Actuario, siempre que encuentre al interesado o su representante o la persona

autorizada para recibir notificaciones en su nombre, inmediatamente procederá a notificar la resolución (acuerdo de inicio), debiendo entregar copia íntegra de la misma y que deberá anexar a la cédula de notificación. Tratándose de persona moral, deberá cerciorarse de que la diligencia se entiende con el titular o con el representante legal, para lo cual se deberá anexar copia del testimonio notarial o documento con el que se cercioró de tal calidad. Es de suma importante que se haga constar en el acta de notificación que se ha hecho entrega de copia autorizada de la resolución a notificar y no de un extracto de ella, pues la ley es clara al precisar que deberá entregarse la primera, so pena de que se declare la nulidad de la notificación respectiva conforme a lo dispuesto por el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente.

En caso de no encontrarse al interesado o su representante o persona facultada para recibir notificaciones en su nombre, el Actuario deberá dejar citatorio a efecto de que el interesado lo espere a una hora determinada dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se constituyó por primera vez, aunque la fracción III del numeral que se comenta señala que será al día siguiente a una hora determinada, dicho citatorio no puede contener la espera a una hora que sobrepase las veinticuatro horas. El citatorio deberá indicar la hora exacta de la espera y la circunstancia sucinta del por qué se le busca o se le pretende localizar.

Si aún con el citatorio respectivo y llegada la fecha y hora de espera el interesado no se encuentra en el domicilio señalado en autos, la notificación deberá entenderse con la persona que se encuentre en el citado domicilio y si nadie atiende, el Actuario está autorizado a dejar la resolución a notificar fijada en la puerta de entrada. Además de ello, deberá dejar original de la cédula de notificación, en la que indique la fecha y hora en que se constituyó y deberá asentar en el acta todos los pormenores de la diligencia, incluyendo, desde luego, el hecho de haber dejado fijado en la puerta de acceso copia autorizada de la resolución respectiva. Misma circunstancia pasa cuando habiendo personas que atiendan la diligencia, estos se negaren a recibir la documentación respectiva.

Debemos recordar que el Actuario adscrito al Tribunal de Conciliación y Arbitraje es fedatario público respecto de los actos que la ley expresamente le autoriza llevar a cabo, “sin embargo, no puede jurídicamente sostenerse la legalidad del emplazamiento cuando, por ejemplo, en la constancia correspondiente, el actuario que la practicó haya asentado que primero se constituyó en un domicilio donde dejó el citatorio y que, el día siguiente, se "volvió a constituir" en otro, pues la circunstancia de que tal funcionario esté investido de fe pública, no convalida las marcadas contradicciones en que incurra; por lo cual se concluye que, precisamente en atención a la fe pública que merecen los actos de los funcionarios con potestad para otorgarla y a las alteraciones o contradicciones que se desprenden del acta respectiva, resulta evidente que no se le puede atribuir valor probatorio alguno, ya que es de explorado derecho que las afirmaciones contradictorias violan las reglas generales de la lógica, las cuales señalan que no puede una cosa ser y dejar de ser al mismo tiempo”.

Las ulteriores notificaciones que se practiquen dentro del expediente, no deben reunir los requisitos a que se refiere este artículo, pues basta que se realicen en términos de lo dispuesto por el artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria para que tengan por válidamente realizados, independientemente de que se trate de resoluciones que, por disposición de la ley deben realizarse en forma personal.

ARTÍCULO 206.-En los casos a que se refiere el artículo anterior el Actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoya.

ARTÍCULO 207.-Las notificaciones deberán hacerse en horas y días hábiles y con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, de la fecha y hora en que debe efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Ya habíamos advertido que para que las actuaciones judiciales sean válidas, deben practicarse en día y hora hábil, entendiéndose por estas aquellas autorizadas por la Ley, por lo tanto, si las notificaciones respectivas no se realizan dentro de esas horas y días hábiles, resultan nulas, excepción hecha en el procedimiento de huelga en la que todos los días y todas las horas son hábiles, así como aquellas que expresamente autorice el Tribunal para llevar a cabo determinada diligencia, como la reinstalación de un obrero cuyo horario de labores es de las 21:00 horas a las 04:00 horas del día siguiente; pero en todo caso, la exigencia de que se realice con una anticipación de veinticuatro horas sólo es exigible a las notificaciones que tengan el carácter de ulteriores, pues como hemos visto, la primera notificación deberá realizarse con una anticipación de diez o doce días, dependiendo del lugar de residencia de la persona que habrá de ser notificada.

ARTÍCULO 208.-Los incidentes que se susciten se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.
--

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

En materia laboral, todos los incidentes se tramitan dentro del expediente en que se actúa, por lo que no existe la posibilidad de que se tramiten por “cuerda separada” como sucede en la materia civil.

ARTÍCULO 209.-Cuando se promueve un incidente, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, debiendo continuarse el procedimiento de inmediato.
--

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Al respecto, es importante señalar que el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo señala que cuando el incidente verse sobre nulidad, competencia, acumulación o excusas, el tribunal laboral deberá señalar día y hora hábil para que se lleve a cabo la audiencia incidental respectiva a efecto de oír a las partes, otorgándoles el derecho de alegar y ofrecer pruebas respecto del incidente planteado y hecho que sea, deberá continuarse con el procedimiento respectivo, estos son los llamados incidentes de previo y especial pronunciamiento, en todos los demás casos, deberá sustanciarse y resolverse en el momento mismo en que se haga valer dicho incidente, como el de falta de personalidad, por ejemplo.

ARTÍCULO 210.-Se tendrá por desistida de la acción intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que ésta sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término, si están desahogadas las pruebas del actor esté pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, la práctica de alguna diligencia, la recepción de informes o la expedición de copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tengan por desistido al actor de las acciones intentadas, se citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, se dictará resolución.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La falta de promoción a que se refiere el artículo en comento debe versar sobre temas que sólo el interesado puede aportar a la autoridad laboral, como la solicitud de señalar fecha y hora de audiencia, cuando previamente había sido suspendido el

procedimiento por falta de comparecencia de las partes a la audiencia trifásica, pero jamás puede actualizarse la caducidad cuando falta emitirse resolución por parte del Tribunal, cuando quede prueba pendiente por desahogar o cuando esté pendiente de emitirse un informe solicitado. Si el tribunal laboral decreta la caducidad, la parte actora puede válidamente recurrir dicho acuerdo a través del juicio de amparo directo, ya que la declaratoria de caducidad conlleva el archivo definitivo del juicio.

Existen, a saber, dos trámites distintos a dos supuestos diferentes, el primero de ellos, a que se refiere el primer párrafo de este artículo, que es cuando la autoridad, de oficio determina que en el juicio respectivo ha transcurrido el término de seis meses sin promoción de parte interesada que active el procedimiento, supuesto en el cual, la autoridad sin mayor trámite puede decretar la caducidad; el segundo supuesto, establecido en el último párrafo de este mismo artículo es cuando la parte contraria solicita la declaratoria de caducidad, en cuyo caso, antes de proveer sobre dicha petición, la autoridad laboral debe señalar fecha y hora en la que oír a las partes y les otorgará el derecho de aportar pruebas que deben ceñirse únicamente a acreditar la procedencia o improcedencia de dicha petición y hecho que sea, emitirá resolución, la presentación del escrito donde se pida la aplicación de caducidad del juicio no implica la activación del mismo.

ARTÍCULO 211.-Las resoluciones dictadas por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y las Salas no admiten ningún recurso y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

A diferencia de los conflictos laborales del apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República, en la que la Ley Federal del Trabajo, a través del Capítulo XIV del Título Catorce, permite el recurso de revisión en contra de

actos del Presidente Ejecutor, en materia burocrática estatal, no se autoriza por el legislador, la promoción de ningún tipo de recurso, ni aún en contra de actos emitidos en ejecución de laudo; por lo que en cumplimiento a las reglas de supletoriedad de leyes, donde no exista figura jurídica, no es dable suplir, puesto que equivaldría a introducir al juicio figuras jurídicas que el legislador no contempló.

ARTÍCULO 212.-Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario General de Acuerdos excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las cuales deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, cuando éstas quieran y sepan hacerlo. Cuando algún Magistrado del Tribunal o de las Salas omitiera firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes.

CAPÍTULO V

Del Procedimiento Ordinario

ARTÍCULO 213.-El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o de la Sala correspondiente.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

En este artículo se confirma que los juicios laborales deberán iniciarse, en todos los casos, a instancia de parte, puesto que es necesario la solicitud de incoar la actividad jurisdiccional de la que se encuentra investida la autoridad laboral.

ARTÍCULO 214.-La demanda deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del actor;

II.- Nombre y domicilio del demandado;

III.- Acciones intentadas;

IV.- Relación de los hechos; y

V.- Fundamentos de Derecho.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

El nombre y domicilio del actor son requisitos fundamentales en la demanda, ya que el laudo que se emita, podrá decretar el otorgamiento de prestaciones y/o derechos a favor de una persona física, debiendo cerciorarse el promovente que su nombre se escriba correctamente, ya que no podrá ejecutar dicho laudo si de su credencial de elector se advierte que promovió con otro nombre diverso.

Dentro de la relación de los hechos, es necesario que el promovente señale con claridad y precisión la fecha de ingreso, el puesto o categoría, si pertenece o está afiliado a algún sindicato, el horario en el que se desempeñaba, el salario que con motivo del trabajo desempeñado percibía, así como las prestaciones contractuales que adjunto al salario le eran pagados de manera semanal, quincenal, mensual, trimestral, anual, etc., además de que en tratándose de demanda por despido, debe precisar las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

La circunstancia de tiempo, significa que el actor está obligado a precisar en su demanda la fecha y hora en que aproximadamente sucedió el despido del que se queja o el hecho fundamental de su prestación principal; la circunstancia de modo, obliga al actor a precisar la forma en que se llevó a cabo el despido, quién lo despidió, qué le dijo, si había otras personas presentes; por su parte, la circunstancia de lugar obliga al actor a señalar en forma clara en su demanda el lugar en el que se encontraba en el momento mismo en que ocurrió el despido; todo lo anterior a efecto de que el demandado tenga

conocimiento pleno de cuáles son los hechos en los que descansa su prestación principal y esté en condiciones de poder controvertir esos hechos; la falta de señalamiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, da lugar a que se dicte un laudo en el que se decreta que no existió el despido, pues así lo han reiterado los tribunales federales, como puede observarse de la jurisprudencia siguiente:

Octava Época

Registro: 226452

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo V, Segunda Parte-2

Materia(s): Laboral

Tesis: III.T. J/11

Página: 679

Genealogía:

Gaceta número 26, Febrero de 1990, página 59.

DEMANDA LABORAL, EN LA, DEBEN PRECISARSE CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR DEL DESPIDO.

Los actores están obligados a señalar en su demanda, las circunstancias del lugar, tiempo y modo de ejecución de los hechos que estimen constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le imputan, el lugar preciso en que se afirme acontecieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, en que se diga ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa, así como para que, las pruebas que rindan ambos contendientes, puedan ser tomadas en cuenta por los tribunales obreros, dado que dichas pruebas tienen por objeto demostrar los hechos expuestos en la demanda o en su contestación y si los contrincantes son omisos en narrar los hechos relativos en que descansen su acción o defensa, falta la materia misma de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 33/89. Alfonso Anguiano Vázquez. 5 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 92/89. Ayuntamiento Constitucional de Teocaltiche, Jalisco. 19 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Amado López Morales.

Amparo directo 204/89. Alfonso Segura Rico. 30 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo directo 240/89. Sofía Vargas Ramírez. 30 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo directo 381/89. Ana Lilia Fermán García. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Esperanza Rocío Gabriel.

Respecto de los fundamentos de derecho, como requisitos de la demanda, nos parece una desafortunada inclusión de los legisladores, ya que, en estricto sentido, los actores no están obligados a señalar los fundamentos legales en que se apoyan para la invocación del derecho que estiman les beneficia.

ARTÍCULO 215.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o las Salas, una vez recibido el escrito de demanda, acordará fijar fecha y hora para la celebración de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la que habrá de efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha del recibo de la citada demanda; en el mismo acuerdo ordenará notificar a las partes la fecha y hora en que habrá de celebrarse la audiencia cuando menos con diez días de anticipación y emplazar a la demandada con una copia del escrito inicial.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Si bien es cierto que la legislación estatal establece que la audiencia habrá de celebrarse dentro de los quince días siguientes a la fecha del recibo de la demanda, no menos cierto es que lo anterior es una ilusión legislativa o sólo buenos

deseos de nuestros legisladores, puesto que, por una parte, tenemos que si un trabajador demanda al Ayuntamiento de Pánuco o de Las Choapas, que como ejemplo los señalamos por tratarse de los Municipios que al norte y al sur son los que limitan con los estados vecinos, no habría posibilidad material de que en quince días se logre la notificación al demandado, máxime que la notificación al patrón debe realizarse con una anticipación de doce días hábiles antes de la fecha de la audiencia.

Por lo tanto, aun cuando la ley señale esos quince días, el tribunal laboral no está obligado a llevar a cabo la primera audiencia dentro de ese periodo de tiempo, ya que materialmente es imposible, pero debe razonar en el acuerdo que emita, el por qué señala una fecha de audiencia inicial que sobrepasa los quince días señalados por la ley, a efecto de no incurrir en responsabilidad o que su acuerdo se estime violatorio al artículo 17 constitucional.

ARTÍCULO 216.-El acuerdo que cite a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, contendrá los siguientes apercibimientos para las partes:

I.- Al actor que, de no concurrir a las etapas respectivas de la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; por ratificado su escrito inicial de demanda y por perdido el ejercicio del derecho de ofrecer pruebas;

II.- Al demandado que, de no concurrir, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por perdido el ejercicio del derecho de ofrecer pruebas, respectivamente; y

III.- A las partes que de no comparecer ninguna de ellas a la etapa de conciliación, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

El artículo en comento es de gran importancia y trascendencia en el proceso, puesto que los apercibimientos decretados surtirán plenamente sus efectos si las partes o alguna de ellas, dejare de asistir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a que se refiere el numeral anterior. La Real Academia Española de la Lengua señala que apercibir es hacer saber a la persona citada, emplazada o requerida, las consecuencias que se seguirán de determinados actos u omisiones suyas, por lo tanto, es importante que las partes tengan pleno conocimiento de los efectos que producirá la falta de comparecencia a cualquiera de las etapas de la audiencia inicial trifásica.

En un primer supuesto, puede suceder que ninguna de las partes del conflicto comparezca a la audiencia, lo cual se hace constar por la Secretaría de Acuerdos antes del inicio de la etapa de conciliación, en este caso, se aplica lo dispuesto en la fracción III del numeral en comento, es decir, se archiva el expediente hasta que exista promoción de parte legítima en la que se solicite que nuevamente se señale fecha y hora hábil para la celebración de la audiencia trifásica; con la consecuencia de que, si ninguna de las partes hace promoción en este sentido durante un tiempo de seis meses, procederá a aplicarse la caducidad de la instancia y el archivo definitivo del expediente, conforme a lo dispuesto por el artículo 210 de esta Ley, mismo que ya ha sido señalado líneas anteriores.

En el caso de que no comparezca el actor a la audiencia en cita, en cada etapa respectiva, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje habrá de hacer efectivos los apercibimientos en su contra, así que en la etapa de conciliación le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, que significa que de su parte no hay arreglo conciliatorio alguno, en ese momento; si sigue sin comparecer en la etapa de demanda y excepciones, al actor le harán efectivo el apercibimiento decretado en el auto de inicio en el sentido de tenerle por reproducido en vía de

formal demanda su escrito inicial de demanda, lo cual significa que no existe posibilidad jurídica alguna de poder ampliarla, enderezarla en contra de ninguna otra entidad y las prestaciones y hechos en los términos narrados son los que se tomarán en cuenta para fijar la litis del juicio. Puede suceder también que el tribunal laboral advierta en ese momento del juicio que la demanda resulta oscura, vaga, imprecisa o irregular y en este caso deberá suspender la audiencia y otorgarle a la parte actora la posibilidad de corregirla o subsanar la irregularidad detectada, lo anterior a efecto de que en un juicio de amparo no se conceda para el efecto de regularizar el procedimiento y decretar la nulidad de las demás actuaciones judiciales posteriores a este evento, ya que es obligación de los tribunales del trabajo advertir a los actores, cuando son los trabajadores o sindicatos en defensa de los intereses de sus agremiados, realizar la correspondiente prevención.

Si el actor, sigue sin comparecer en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el tribunal laboral le hará efectivo el apercibimiento en el sentido de tenerle por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

En caso de que sea el patrón demandado quien no comparezca a la etapa de conciliación, igualmente se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

Si continúa sin comparecer a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es a lo que se llama la confesión ficta, misma que genera una presunción, que en caso de no existir prueba que la desvirtúe adquiere pleno valor probatorio; esto es, la falta de contestación a la demanda, aun cuando no implica laudo condenatorio, si genera en perjuicio de la parte demandada que, ante la contumacia, deje de controvertir los hechos del despido.

Si la parte demandada no comparece a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, igual que al actor, se le tendrá por perdido el ejercicio del derecho de ofrecer los medios de convicción que favorezcan a sus intereses. Sobre este

particular, es de anotarse que cuando alguna de las partes haya ofrecido pruebas, las mismas habrán de ser analizadas en beneficio o perjuicio de sus intereses legítimos, es decir, con las mismas pruebas que aporte se podrá, incluso, decretar la improcedencia de sus acciones, si es la parte actora o la de sus excepciones si es la parte demandada, lo anterior en cumplimiento al principio de adquisición procesal.

En la práctica puede suceder que el patrón comparezca a la etapa de demanda y excepciones, pero no se pronuncie respecto de la demanda interpuesta en su contra, ya sea por defectos de técnica jurídica de su representante, por olvido o por dejar de controvertir todos los hechos que le fueron imputados, en cuyo caso, las omisiones, evasivas o la falta de contestación hará que se tengan por cierto los hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que pueda admitirse prueba en contrario, así lo dispone la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, de aplicación supletoria a la presente Ley. Por ello es muy importante dar contestación a todos los puntos de la demanda que se contesta, controvirtiéndolos, a efecto de que las pruebas que se ofrezcan tengan la eficacia jurídica para probar los hechos narrados en el referido escrito de contestación.

En cambio, cuando el patrón no comparece a la etapa de demanda y excepciones y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, puede, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrecer pruebas para acreditar: a) que el actor no era su trabajador o patrón, b) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda o c) que no existió el despido, así lo dispone el último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aplicado supletoriamente. Por la importancia y trascendencia del escrito de contestación a la demanda, invocamos la siguiente jurisprudencia para su conocimiento y aplicación en los casos aplicables.

Décima Época

Registro: 160003

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XI, Agosto de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T. J/22 (9a.)

Página: 1144

DEMANDA LABORAL. EFECTOS QUE PRODUCE LA FALTA DE CONTESTACIÓN CUANDO EL DEMANDADO COMPARECE PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA.

De la interpretación del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, el silencio y las evasivas del demandado harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, de lo que se concluye que si el demandado comparece personalmente a dicha etapa y no da contestación al escrito correspondiente, la consecuencia es que se tenga por cierto todo lo manifestado por el actor en su libelo inicial, incluyendo las prestaciones extralegales que establezcan beneficios superiores a los previstos en la ley, pues esa es una sanción que previó el legislador ante la falta de respuesta a la demanda. No es óbice a lo anterior lo dispuesto en el diverso numeral 879, último párrafo, del mismo ordenamiento, que establece que cuando el demandado no concurre a la audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no asiste al periodo de demanda y excepciones, hipótesis distinta a cuando sí comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la aludida fracción IV del invocado precepto 878.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 133/2004. Rosa María Leticia Jasso González. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Amparo directo 2593/2004. Instituto Politécnico Nacional. 5 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Amparo directo 1203/2011. Carlos Alfredo Blake Ursua. 24 de noviembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José

Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

Amparo directo 185/2012. Eticomer, S.A. de C.V. 14 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

Amparo directo 186/2012. 14 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

ARTÍCULO 217.-La audiencia se celebrará observando las normas siguientes:

I.- En la etapa de conciliación, se procurará avenir a las partes. Después de oírlas, el Tribunal o la Sala en su caso, podrá proponer alguna solución conciliatoria que sea adecuada para terminar el conflicto;

II.- Si las partes llegasen a un acuerdo conciliatorio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III.- De no existir arreglo se pasará a la etapa de demanda y excepciones en donde el actor expondrá su demanda, ratificándola y precisando los puntos petitorios.

IV.- El demandado procederá a dar contestación a la demanda, oponiendo sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en aquélla, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Se tendrán por consentidos los hechos a los que no se haya referido, sin que se admita prueba en contrario;

V.- Si el demandado reconviene el actor procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo se acordará la suspensión de la audiencia fijando dentro de los cinco días siguientes, fecha y hora para su reanudación. En la audiencia que se fije se producirá la contestación a la reconvenición y se proseguirá con la sustanciación del juicio. Si no comparece la parte reconvenida o no se refiere a los hechos en forma

individual, traerá como consecuencia que se le tengan por ciertos los hechos para todos los efectos legales.

VI.- Ratificada y contestada la demanda, hecha valer la reconvencción y contestada en su caso, se pasará a la siguiente etapa, en donde las partes ofrecerán sus pruebas; una vez admitidas, se agregarán al expediente y se ordenará el desahogo de las que, por su naturaleza, requieran de diligencia especial; para ese efecto se fijarán fecha y hora para su recepción en un plazo que no podrá exceder de diez días; y

VII.- Concluida la recepción de pruebas, las partes podrán formular sus alegatos en la misma audiencia o por escrito dentro de los tres días siguientes.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Este artículo regula la celebración de la audiencia trifásica, que dada su complejidad, puede desarrollarse en una sola diligencia o suspenderse y señalar nueva fecha y hora para la continuación en la etapa en que queda suspendida.

Para el jurista Sergio Tenópala Mendizábal, la etapa tiene un nombre incorrecto, agregando que en realidad es etapa de demanda y contestación, ya que muchos demandados no necesariamente oponen excepciones, pero sin lugar a dudas dan contestación a la demanda que en su contra se ha presentado.

La etapa de conciliación no es en realidad una función jurisdiccional, sino que se trata de la solución de conflictos a través del diálogo, en el que el funcionario conciliador tiene la difícil tarea de coincidir los ánimos de los que están opuestos entre sí; es pues la búsqueda de lograr un punto en el que una parte esté dispuesta a otorgar lo que la otra esté dispuesta a recibir con el ánimo de concluir con el juicio.

Como puede observarse en el numeral que se comenta, la autoridad laboral deberá implementar todos los mecanismos a

su alcance con el propósito de lograr la conciliación, podrá, en su caso, obligar a las partes a que la conciliación sólo se celebre con los interesados, sin la intervención de abogados que en muchas ocasiones tienen intereses que poco ayudan a que esta etapa tenga éxito.

Lograda la conciliación, en su caso, las partes celebrarán el convenio respectivo dentro del mismo juicio en el que comparecen, fijándose en el referido convenio los puntos materia del convenio y, si no existe cláusula alguna contraria a la moral o al derecho, ni se contravienen disposiciones de orden público, la autoridad laboral procederá a emitir acuerdo en el que apruebe el convenio celebrado; dicho acuerdo pone fin al juicio y las partes se obligan a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar. Tiene tal fuerza jurídica que una vez celebrado el convenio y aprobado y sancionado por la autoridad laboral, el actor o trabajador no podrá reclamar la nulidad del mismo alegando renuncia de derechos, así lo ha determinado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis aislada:

Época: Décima Época

Registro: 2008806

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 17, Abril de 2015, Tomo I

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 17/2015 (10a.)

Página: 699

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010). Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral,

cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis V.2o.C.T.3 L, de rubro: "RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES.", aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 2033, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 590/2013.

Nota: Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación, y en virtud de que abandona los criterios sostenidos en las diversas 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, de rubros: "ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", "CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.", "CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE." y "TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL

CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.", que aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608 y Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, respectivamente, estos últimos dejaron de considerarse de aplicación obligatoria a partir de lunes 13 de abril de 2015.

Tesis de jurisprudencia 17/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil quince.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de abril de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de julio de 2015 a las 9:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Si las partes no llegan a ningún acuerdo por medio del cual se logre la solución del conflicto, se procederá inmediatamente a celebrarse la etapa de demanda y excepciones, en la cual se dará el uso de la voz al actor, quien podrá ratificar su demanda o ampliarla o modificarla por una sola vez.

La figura jurídica de la ampliación de la demanda trae como consecuencia que se suspenda la audiencia, siempre y cuando la modificación o ampliación resulte sustancial respecto del escrito inicial de demanda, de una manera tal que imposibilite al demandado a dar contestación a los hechos nuevos introducidos a la litis por el actor, pues lo contrario equivaldría a no otorgarle los diez o doce días previos que la ley exige para que se le corra traslado con el escrito de demanda, violentando el debido proceso legal y la declaración de nulidad del procedimiento. Al respecto, es necesario citar la siguiente jurisprudencia emitida en contradicción de tesis:

Novena Época
Registro: 196704

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo VII, Marzo de 1998

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 11/98

Página: 257

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.

Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

En caso de ampliación de la demanda o modificación respectiva, la autoridad laboral deberá señalar nueva fecha y hora para que el demandado proceda a dar contestación a la demanda, que se integra tanto con el escrito inicial como el de ampliación, pero en ningún caso procede la celebración nuevamente de la etapa de conciliación, ni de la de demanda y excepciones en todas sus fases, sino que en la etapa en que se suspende, debe reanudarse, es decir, debe reanudarse en el momento procesal en el que el demandado da contestación a la demanda. Lo anterior sin perjuicio de que el demandado no haya comparecido a la etapa de demanda y excepciones, así lo dispone la jurisprudencia en contradicción de tesis emitida por la Segunda Sala del Poder Judicial de la Federación:

Novena Época

Registro: 187003

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XV, Mayo de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 28/2002

Página: 47

AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Del análisis relacionado de los artículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es cierto que cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asiste a la audiencia respectiva, la Junta del conocimiento dictará un acuerdo en el que tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, como consecuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la

imposibilidad jurídica que ello representa, de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamiento, violatoria no sólo del artículo 873 de la ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.

Contradicción de tesis 1/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 28/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de abril de dos mil dos.

Producida y fijada la demanda de la parte actora, el demandado procederá, dice el artículo en comento, a dar contestación a la demanda, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, ya hemos visto cuáles son las consecuencias jurídicas previstas en la Ley si el demandado no controvierte todos los hechos que le son imputados.

En este momento procesal, el demandado podrá reconvenir al actor, que consiste en el reclamo de prestaciones derivadas de la misma relación de trabajo, si esto sucediere, el actor podrá:

a) dar contestación a la reconvenición o b) solicitar a la autoridad laboral el diferimiento de la audiencia a efecto de

estar en condiciones de dar contestación a las prestaciones reclamadas y los hechos imputados en vía reconvenzional.

En esta etapa puede el demandado ofrecer el trabajo al actor, lo cual constituye una figura jurídica creada en la práctica y regulada por la jurisprudencia que tiene por objeto instalar al actor en su trabajo; sólo puede invocarse en los juicios cuya prestación principal verse sobre el despido de un trabajador.

En caso de que el actor demande la indemnización constitucional como acción principal y se le ofrezca el trabajo, se revierte la carga de la prueba, lo cual significa que corresponderá a éste la fatiga procesal de acreditar los extremos del despido que alega, siempre y cuando dicho ofrecimiento al trabajo sea calificado de buena fe por la autoridad laboral; siempre será de buena fe el ofrecimiento que se hace en iguales o mejores condiciones de trabajo de las que el obrero venía desempeñando su trabajo, respetando su categoría, horario (siempre se trate de un horario legal) y salario, aunque puede darse el caso que el patrón controvierta el salario o el horario en cuyo caso la buena fe del ofrecimiento depende de que acredite con las pruebas que ofrezca que efectivamente el salario u horario manifestados en el escrito de contestación es con el que se desempeñaba el obrero. Es decir, deben respetarse los elementos esenciales de la relación de trabajo, sin que en la calificación del trabajo puedan analizarse circunstancias laborales adicionales para su análisis. Así lo ha sostenido el Poder Judicial de la Federación en la siguiente jurisprudencia emitida en contradicción de tesis:

Novena Época

Registro: 185356

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Diciembre de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 125/2002

Página: 243

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS,

PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.

Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracciones II y IV, de la ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a

su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 42/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito, hoy Primero en la misma materia y circuito, y Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, hoy Primero de dicho circuito. 25 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez.

Tesis de jurisprudencia 125/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos.

Debe tomarse en consideración que la actitud procesal de las partes es un elemento que deben de tomar en cuenta los tribunales del trabajo para determinar si el ofrecimiento al trabajo es o no de buena fe.

Novena Época

Registro: 168085

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXIX, Enero de 2009

Materia(s): Laboral

Tesis: I.9o.T. J/53

Página: 2507

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ACTITUD PROCESAL DE LAS PARTES ES UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES QUE LAS JUNTAS DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.

Si se atiende a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que regulan la institución jurídico-procesal denominada ofrecimiento de trabajo en el proceso

laboral, se advierten cuatro elementos determinantes para su calificación, a saber: la categoría del trabajador, el salario percibido por sus servicios, la jornada con que se realiza el ofrecimiento de trabajo y la actitud procesal de las partes; siendo esta última el elemento esencial para determinar la intención del patrón por arreglar la controversia en amigable composición, o su afán por revertir la carga procesal al trabajador; en tal virtud, cuando el patrón realice el ofrecimiento de trabajo las Juntas deben atender a los cuatro elementos citados, y de manera esencial a la actitud procesal de las partes para calificarlo de buena o mala fe.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3089/2006. Infinity Baby Products, S.A. de C.V. 5 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 10319/2006. Sergio Delfino Molina Dorantes. 22 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 124/2008. Imelda Raquel Hernández García. 20 de febrero de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana María Minerva Flores Vargas.

Amparo directo 370/2008. Miguel Bernardo Vera y González. 21 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 848/2008. 30 de septiembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Por ello, los tribunales obreros calificaban de mala fe el ofrecimiento al trabajo cuando posterior a la fecha del despido y previo a la fecha del ofrecimiento del trabajo se acreditaba que el patrón dio de baja al obrero ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero una nueva reflexión de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que en ningún caso dicha circunstancia de haber dado de baja al obrero ante el citado Instituto, no puede considerarse contraria

a un recto proceder que ponga en entredicho su verdadera intención de continuar con la relación de trabajo; la jurisprudencia en comento es del tenor literal siguiente:

Décima Época

Registro: 2003322

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 39/2013 (10a.)

Página: 1607

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, POSTERIOR A LA FECHA INDICADA COMO DEL DESPIDO PERO PREVIA A LA OFERTA, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, NO IMPLICA MALA FE (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 19/2006 E INTERRUPCIÓN DE LA DIVERSA 2a./J. 74/2010).

El ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón en el juicio laboral, cuando dio de baja al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en fecha posterior a la indicada como del despido, pero previa a esa oferta, sin especificar la causa que la originó, no implica mala fe, porque tal aviso constituye la comunicación obligatoria que debe darse dentro del plazo de 5 días hábiles posteriores al en que dejó de existir la causa de aseguramiento en el régimen obligatorio del seguro social; esto, porque el aviso sólo muestra que la relación de trabajo dejó de estar vigente en determinada fecha, sin prejuzgar sobre la causa de la baja, pues esto será motivo de análisis de la controversia sobre el despido alegado. De manera que la conducta del patrón cuando, habiendo dado de baja al trabajador en fecha posterior a la señalada como de despido, propone al trabajador regresar a laborar, no puede considerarse contraria a un recto proceder que ponga en entredicho su verdadera intención de continuar con la relación de trabajo. Además, el aviso no representa, por sí mismo, modificación a las condiciones fundamentales de la relación laboral, ni afecta los derechos del trabajador previstos en la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo o en la Ley del Seguro Social, porque si en el juicio se resuelve que el despido fue injustificado, quedará descubierta la verdadera causa de la baja y, como consecuencia, podrá ordenarse restablecer la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo anterior, esta Segunda Sala modifica la jurisprudencia 2a./J. 19/2006, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, IMPLICA MALA FE." e interrumpe la diversa 2a./J. 74/2010, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE."

Solicitud de modificación de jurisprudencia 18/2012. Magistrado y secretario de tribunal en funciones de Magistrado integrantes del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 13 de febrero de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 39/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de febrero de dos mil trece.

Nota: La presente tesis deriva de la resolución dictada en la solicitud de modificación de jurisprudencia relativa al expediente 18/2012, en la cual la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de cuatro votos, determinó modificar el criterio contenido en la tesis 2a./J. 19/2006, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN

FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, IMPLICA MALA FE.", que aparece publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, marzo de 2006, página 296.

La presente tesis interrumpe el criterio sostenido en la diversa 2a./J. 74/2010, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE.", que aparece publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, junio de 2010, página 262.

La falta de contestación por parte del demandado no implica necesariamente laudo condenatorio, puesto que las autoridades del trabajo están obligadas a analizar la procedencia de la prestación principal reclamada y sus accesorios sustentado en los mismos hechos narrados por el actor en su demanda.

Octava Época

Registro: 214824

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Núm. 69, Septiembre de 1993

Materia(s): Laboral

Tesis: VI.1o. J/87

Página: 42

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 670, página 451.

DEMANDA, SU FALTA DE CONTESTACIÓN NO
IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO
CONDENATORIO. RELACIÓN LABORAL
INEXISTENTE.

Aun cuando se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, ello no implica que se condene necesariamente en el laudo a uno o varios de los demandados, si de dicha demanda se desprende por manifestación de la parte actora, que no existió la relación laboral en términos de los artículos 20 y 21 de esa ley, con alguno de ellos, esto en estricta aplicación del artículo 794 de ese ordenamiento, toda vez que se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 149/88. Pedro Bonilla Sánchez. 5 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

Amparo directo 15/89. Ignacio Carrera Argüelles y otro. 28 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo directo 168/90. Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Amparo directo 350/90. Alma Guillermina Chávez González. 15 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Marcos Antonio Arriaga Eugenio.

Amparo directo 171/93. Pedro Serrano Lira. 2 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

Puede suceder que el Titular de una dependencia, el Síndico, Regidores o el Tesorero de un Municipio demanden prestaciones laborales y se ostenten como trabajadores, en estos casos, aun cuando no se produzca contestación por parte del demandado, el tribunal laboral está obligado a emitir laudo absolutorio, ya que en el primer caso se trata de un trabajador de confianza, cuya Ley no le resulta aplicable en términos de lo dispuesto por el artículo 11 fracción I y en el segundo de los supuestos, a dichos funcionarios municipales, la propia Ley

Orgánica no les da el carácter de trabajadores para todos los efectos legales.

En la segunda intervención de cada una de las partes en esta etapa, podrán pronunciar sus respectivas manifestaciones en vía de réplica y contrarréplica, mismas que deben ser tomadas en consideración, ya que tienen el propósito de conocer los alcances de la litis ya establecida.

La réplica y contrarréplica constituyen la vía para oponerse a lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo dicho por el actor al oponerse a la contestación.

Fijada la postura de las partes respecto de la demanda, contestación, reconvencción, contestación a la reconvencción y formulados los alegatos en vía de réplica y contrarréplica, se procederá a abrir etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, concediéndole inicialmente el uso de la voz al actor para que ofrezca sus medios de convicción, posteriormente al demandado para que haga lo propio y objete las de su contraparte y nuevamente el uso de la voz al actor para que objete las pruebas de la parte demandada. Las pruebas podrán ofrecerse por escrito que exhiban las partes o de viva voz en la etapa respectiva, anexando en todo caso los documentos y demás medio probatorio que soliciten les sea recibido a efecto de que se agreguen en autos. El principio de indisponibilidad de las partes en lo que respecta al proceso, implica que aun con el consentimiento de ambos, no puede alterarse el orden prescrito en la norma para el desarrollo de esta etapa, de tal modo que las intervenciones y el momento de ofrecer sus respectivas pruebas, es la que se encuentra consignada en el numeral en cita. Al respecto se invoca la jurisprudencia en contradicción de tesis siguiente:

Novena Época

Registro: 193760

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX, Junio de 1999

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 52/99

Página: 223

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LAS OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 880, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas: a) El actor ofrecerá sus pruebas en relación con la acción ejercida; b) Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. En la tesis jurisprudencial número 14/92, se establece que la ley no permite la alteración del orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, consistente en que el actor ofrezca sus pruebas e inmediatamente después el demandado las suyas, y que una vez agotada la oportunidad que a cada parte le corresponde, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tiendan a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones y, una vez concluido dicho periodo, no podrán proponer otras pruebas, sólo que se relacionen con hechos supervenientes o tachas. La jurisprudencia aludida no precisa el momento en que el demandado puede objetar las pruebas de su contraparte; sin embargo, el citado artículo 880, fracción I, sí lo establece formalmente al decir "y podrá" objetar las pruebas del actor, por lo que se estima que esta parte no puede interpretarse de manera tan rígida que afecte las defensas de las partes y estorbe la oportunidad que tienen las Juntas para allegarse las pruebas que las conduzcan a la verdad. Por tanto, debe prevalecer el criterio de que la parte demandada, inmediatamente después de que el actor ofrezca sus pruebas, podrá realizar el ofrecimiento de las suyas y objetar, en su caso, las de su contraria, o viceversa, objetar las pruebas del actor y enseguida ofrecer sus pruebas, siempre que ello se realice en una misma intervención.

Contradicción de tesis 135/98. Entre las sustentadas por el Sexto y el Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de mayo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán y Mariano Azuela Güitrón; en ausencia de este último actuó Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María Elena Rosas López.

Tesis de jurisprudencia 52/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: La tesis de jurisprudencia 14/92, a que se hace mención, aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 278, tesis 419, con el rubro: "PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS."

Así también, puede suceder que el demandado ofrezca documento con el que pretenda demostrar que el obrero renunció al trabajo, o en el que conste que le fueron cubiertas ciertas prestaciones laborales reclamadas, para lo cual, ante el desconocimiento de tales pruebas, el actor no estaba en condiciones de ofrecer prueba en contrario, sino que será en su segunda intervención cuando tenga la oportunidad procesal de ofrecer prueba pericial con el trate de desvirtuar que la firma que calza dichos documentos no fue estampada de su puño y letra, sin que ello signifique que se altera el orden lógico señalado en la Ley para el desahogo de esta etapa.

La oportunidad procesal que tienen las partes de objetar las pruebas de su contraria tiene una trascendencia en el valor que puede resultar del desahogo de las pruebas ofrecidas, puesto que en ese momento se hace valer al tribunal el indebido ofrecimiento de la prueba y/o en su caso se tacha de falso un documento, para lo cual, quien afirme que en un determinado documento, cuya autoría se le atribuye, se alteró su firma, tiene la fatiga procesal de demostrar que la que calza el documento no fue estampada de su puño y letra, razón por la cual en el momento mismo de objetar dicho documento, tendrá la obligación procesal de ofrecer las pruebas que estime necesarias para evidenciar que no es su firma la que calzan los documentos objetados.

Al concluir al ofrecimiento de las pruebas y la objeción que de ellas realicen las partes, si el juicio queda reducido a un punto de derecho y no hay pruebas por desahogar, en ese momento el tribunal laboral hará la certificación correspondiente y otorgará a las partes el término de tres días para que formulen

sus respectivos alegatos; pero si concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el tribunal laboral debe señalar fecha y hora para que tenga lugar el desahogo de aquellas que ameriten diligencia especial, la formulación de los alegatos tendrá lugar hasta que la Secretaría de Acuerdos certifique que ya no existe prueba alguna por desahogar.

ARTÍCULO 218.-La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando no se hayan acordado las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ARTÍCULO 219.-Desahogadas las pruebas y expresados los alegatos de las partes previa certificación del Secretario General de Acuerdos de que no quedan pruebas por desahogar el Tribunal declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes se dictará el laudo correspondiente, el cual se notificará de inmediato.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

El cierre de la instrucción implica que el juicio está en condiciones de que se emita el laudo respectivo, que no existe diligencia alguna que tenga que celebrarse.

ARTÍCULO 220.-El laudo deberá contener:

I.- Lugar y fecha en que se pronuncie;

II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación, reconvenición y contestación de la misma en su caso, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.- Enunciación de las pruebas y valoración que de ellas se haga;

V.- Extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que le sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.

(REFORMADO; G.O. 27 DE FEBRERO 2015)

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

La esencia misma de la función jurisdiccional radica en la sentencia, laudo o resolución a través de la cual se determina la procedencia o no de las prestaciones reclamadas, es decir, en nuestra materia, a través del documento conocido como laudo se dicta el derecho, dictado que debe imperativamente ser obedecido por las partes en conflicto.

No puede existir laudo legalmente válido si en el proceso se violentó el debido proceso, ya que éste “es, pues, una institución de fundamental importancia tanto en el plano jurídico, como en el político y el moral”.

El jurista Sergio García Ramírez señala que el debido proceso “se trata de partes indispensables de un conjunto; cada una es indispensable para que éste exista y subsista... considerar que es suficiente con lograr un resultado supuestamente justo, es decir, una sentencia conforme a la conducta realizada por el sujeto, para que se convalide la forma de obtenerla, equivale a recuperar la idea de que el fin justifica los medios y la licitud del resultado depura la ilicitud del procedimiento. Hoy en día se ha invertido la fórmula: la legitimidad de los medios justifica el fin alcanzado”.

La fracción III del numeral en comento exige a los tribunales del trabajo a redactar en el laudo un extracto de la demanda, contestación, reconvencción, contestación a la reconvencción, debiendo contenerse en forma clara y concisa las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, es decir, la delimitación de la litis, sin embargo, la indebida o errónea delimitación de la misma no produce en sí, una afectación al quejoso que lo deje en estado de indefensión, puesto que la delimitación de los puntos controvertidos no trascienden al resultado del fallo, sino que lo es el valor que le otorgue la autoridad laboral a las pruebas ofrecidas por las partes.

La cuestión fundamental que debe ponderarse en el dictado de los laudos es lo relativo a la valoración de las pruebas, ya que si bien es cierto que la Ley señala que las mismas se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, no menos cierto resulta que ello no faculta a las autoridades laborales a dejar de analizar y valorar todas los medios de convicción aportados por las partes, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para otorgarles o no el valor probatorio pretendido. De modo tal que, si una de las partes no está de acuerdo con el valor probatorio concedido o negado a una prueba, tenga conocimiento de los elementos y fundamentos legales en que se apoyó la autoridad laboral para en su caso controvertirlos en el juicio de amparo.

ARTÍCULO 221.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, y se emitirán a más tardar en doce meses, a partir del auto de inicio, siempre y cuando las actuaciones procesales lo permitan.

ARTÍCULO 222.- Todo lo no previsto en este Capítulo, se resolverá conforme a lo dispuesto por los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo que rigen el procedimiento ordinario y, en particular lo referente a las pruebas.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Este artículo autoriza al Tribunal de Conciliación y Arbitraje a admitir y desahogar las pruebas ofrecidas por las partes en los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo tanto, en la valoración que de cada una de ellas se realice, pueden sustentar sus razonamientos en las jurisprudencias emitidas en relación a ellas por parte de los tribunales del Poder Judicial de la Federación.

ARTÍCULO 223.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o las Salas, tienen obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictarán todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Aun cuando el presente artículo señale y autorice al Tribunal de Conciliación a emitir todas las medidas que consideren necesarias para lograr la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, en la práctica, no sucede así, ya que el tribunal emite acuerdos de requerimiento que son realmente una invitación a la parte condenada a cumplir con el resultado del juicio en forma voluntaria, los apercibimientos de días de multa y el arresto no hacen que la ejecución sea efectiva e inmediata. Debe el tribunal hacer valer su función jurisdiccional y con base en este artículo, inclusive, apercibir al titular de la dependencia con su destitución en caso de incumplimiento; puesto que, si el legislador le otorgó la atribución de proveer lo necesario para que el actor reciba los beneficios del laudo, cualquier acuerdo o requerimiento que emita, estará apegado a Derecho.

(REFORMADO, PRIMER PÁRRAFO; G.O. 13 DE ABRIL DE 2011)

ARTÍCULO 224.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal o las Salas pronunciarán la resolución correspondiente y comisionarán a un Actuario o librarán exhorto en su caso, a quien corresponda, a fin de que, en unión de la parte que obtuvo, se constituyan en el domicilio del condenado y lo requieran para que cumpla la resolución, apercibiéndolo de que no de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en este artículo.

(ADICIONADO, SEGUNDO PÁRRAFO; G.O. 13 DE ABRIL DE 2011)

Cuando la parte condenada sea una autoridad estatal o municipal, el laudo deberá cumplirse dentro de un plazo de quince días contado a partir del siguiente al en que surta efectos su notificación.

(ADICIONADO, TERCER PÁRRAFO; G.O. 13 DE ABRIL DE 2011)

Trascurrido este plazo sin que la autoridad haya dado cumplimiento al laudo, el Tribunal dictará auto de requerimiento de pago y embargo y lo notificará a la parte condenada, aplicando en lo conducente las disposiciones relativas al procedimiento de embargo, previstas en la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de ejecutar de manera completa esta resolución hasta lograr el pago íntegro de todas las prestaciones adeudadas, atendiendo a lo dispuesto por la Ley de Bienes y el Código Hacendario Municipal, ambos ordenamientos para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Dictado el laudo y notificado a las partes, la parte que obtuvo deberá esperar quince días hábiles para que se certifique si la parte condenada cumplió o no con el laudo, en caso negativo,

podrá solicitar la ejecución del laudo, que constituye la solicitud a la autoridad laboral para que autorice el requerimiento de pago y embargo, en su caso.

Desgraciadamente y contrario al verdadero fin de justicia que persiguen todos los procesos judiciales, en la práctica es casi imposible embargar bienes a las autoridades, ya sea estatales o municipales, esto es así, puesto que en la misma fecha en que se introduce a esta Ley la figura jurídica del embargo, que lo fue el 13 de abril del año 2011, igualmente se reforma el artículo 7 de la Ley de Bienes del Estado y el artículo 442 del Código Hacendario Municipal, ambos del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

El primero de ellos, en su artículo 7, señala:

“Artículo 7°. Todos los bienes muebles o inmuebles que son propiedad del Estado son inembargables, con excepción de los enumerados en el artículo 4° de esta Ley. En consecuencia, no podrá emplearse la vía de apremio ni dictarse acto de ejecución para hacer efectivas las sentencias dictadas a favor de particulares en contra del Estado o de su Hacienda. En este caso, la sentencia o laudo se comunicará al Ejecutivo del Estado para que de acuerdo con la Ley autorice la erogación que se imponga.

En ningún caso se podrán embargar los bienes muebles e inmuebles afectos a un servicio público, así como los ingresos propios, ni los provenientes de participaciones o aportaciones federales. Tampoco podrán embargarse las cuentas bancarias aperturadas a nombre de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado ni de las que sean titulares los Poderes Legislativo y Judicial, cuyos recursos se destinen al pago de obligaciones asumidas en ejercicio del presupuesto estatal.

Los magistrados, jueces, actuarios, secretarios y demás funcionarios judiciales que ordenen, tramiten o ejecuten diligencias o traben embargos en contravención a lo dispuesto en este artículo, incurrirán en la responsabilidad civil, administrativa o penal que establece la legislación estatal.”

Por su parte, el artículo 442 del Código Hacendario Municipal, señala.

Artículo 442.-Los bienes de dominio público municipal son inalienables, imprescriptibles e inembargables. Los bienes de dominio privado serán de dominio público, cuando se apliquen o de hecho se utilicen a esos fines.

Como puede observarse, estos dos dispositivos legales hacen verdaderamente imposible que por la vía del embargo se puedan ejecutar los laudos laborales, llegando al extremo de esperar a que la voluntad del funcionario público permita al obrero el disfrute de las prestaciones concedidas, incluyendo su reinstalación, que aun cuando no es una prestación cuantificable en dinero, la falta de voluntad jurisdiccional permite que las dependencias de gobierno no acaten las resoluciones del Tribunal de Conciliación.

Consideramos que a los artículos 7 de la Ley de Bienes del Estado y 442 del Código Hacendario Municipal les reviste el carácter de inconstitucionales, habida cuenta que impiden el verdadero acceso a la justicia, pues aun cuando se consideren ciertos bienes como de utilidad pública, esto es, afectos a un servicio a la colectividad, no menos cierto es que aun cuando el titular de los derechos del laudo sea un particular, la impartición de la justicia es un bien tutelado por toda la colectividad, ya que todos los ciudadanos de una determinada sociedad tienen interés en que no se rompa el estado de derecho que les permite vivir en armonía; de tal suerte que el fin de la justicia también es de interés público.

Al respecto, entendemos entonces a la Ley Estatal del Servicio Civil como un modelo de procedimientos que conlleva el dictado del laudo, lo cual, no constituye en sí un procedimiento general para que se logre la impartición de la justicia, pues carece de la parte coercitiva que haga obligatorio el cumplimiento de sus laudos; Hart señala que “dondequiera que haya un sistema jurídico es menester que exista alguna persona o cuerpo de personas que emitan órdenes generales respaldadas por amenazas y que esas órdenes sean generalmente obedecidas y tiene que existir la creencia general

de que estas amenazas serán probablemente hechas efectivas en el supuesto de desobediencia.”

Razón por la cual consideramos que los tribunales laborales deben hacer cumplir con sus resoluciones o laudos con la fuerza de que están investidos como autoridad jurisdiccional del trabajo, pues bajo la premisa fundamental de que la justicia, en cierto modo, se logra con la reparación del daño del afectado o el pago de las prestaciones y derechos a un obrero, debe de emitir todo tipo de acuerdo que permita la efectiva tutela jurídica, incluso con la autorización del embargo en bienes que, como la justicia misma, son del bien común o afectos a un servicio público; a este respecto, es importante señalar que en el juicio de amparo indirecto 32/2013 del índice del Juzgado Décimoquinto de Distrito del Séptimo Circuito, se ordena a un ente público a disponer de los recursos económicos necesarios, sea de donde provengan a efecto de dar cumplimiento al laudo y pagar al quejoso las resultas del juicio.

CAPÍTULO VI

Del Procedimiento para la Declaración de Beneficiarios

ARTÍCULO 225.—El procedimiento para la declaración de beneficiarios, con derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse o derivadas de la muerte del trabajador, podrá iniciarse con la presentación del escrito de demanda o bien con la solicitud de quien o quienes se crean con derecho a ser declarados beneficiarios.

ARTÍCULO 226.—En el primero de los casos señalados en el artículo anterior, se seguirá el procedimiento ordinario, citándose a la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, después de que se hayan practicado investigaciones en forma similar a lo establecido en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 227.—Cuando sólo se presente solicitud de declaración de beneficiarios, el Tribunal o las Salas, en su caso, después de agotar las investigaciones en forma similar a lo establecido por el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo,

con audiencia de las partes, dictará resolución determinando qué personas tienen derecho a recibir las prestaciones o las indemnizaciones derivadas de la muerte del trabajador.

ARTÍCULO 228.—La resolución se notificará a la Entidad Pública, para que ésta manifieste, si está o no de acuerdo en cubrir a los beneficiarios las prestaciones a la indemnización en su caso. De hacer el pago la Entidad Pública, se archivará el expediente como asunto concluido y de oponerse, quedarán a salvo los derechos de los beneficiarios para que presenten su reclamación si así lo juzgan pertinente.

El pago hecho por la Entidad Pública a los beneficiarios que hayan sido declarados por el Tribunal o las Salas en su caso, la liberan de cualquier responsabilidad, aun cuando después aparecieran otras personas que se consideren con mejores derechos; los nuevos interesados sólo tendrán acción en contra de los beneficiarios que hayan recibido el pago.

JORGE LUIS REYNA REYES

COMENTARIO

Respecto a este procedimiento voluntario, es necesario señalar que cuando se tramita únicamente la solicitud de declaración de beneficiarios, se sustanciará sin la intervención de la parte patronal en la cual prestó sus servicios el finado trabajador, pero si además se reclaman prestaciones de carácter laboral, debe tramitarse como procedimiento ordinario, en el cual, además de analizar la procedencia o no de las prestaciones que como consecuencia del fallecimiento se solicitan de la patronal, previo a ello debe analizarse la personalidad con que se ostenta la que promueve en su carácter de beneficiaria.

Debe indicarse que tal carácter de beneficiario se presume a favor de la viuda, los hijos y los padres y que los criterios jurídicos más novedosos nos indican que incluso la persona con quien el finado convivió al final de sus días, aunque no se encontraran libres de matrimonio, también genera a su favor el derecho a ser declarada beneficiaria.

En el primer supuesto, es decir, cuando se solicita únicamente la declaración de beneficiarios, para solicitar el pago de las aportaciones al S.A.R. o las devoluciones al INFONAVIT, la promovente, en su demanda, deberá anexar el documento que acredite la personalidad con la que se ostenta, si es la viuda, deberá entonces exhibir el acta de matrimonio y si actúa en representación de menores, deberá también acreditar el acta de nacimiento en donde conste que ella es la madre de los pequeños y que estos eran hijos del finado trabajador, lo anterior a efecto de acreditar el interés legítimo con que se promueve y se solicita la actuación jurisdiccional de la autoridad.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.-Esta Ley entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en la 'Gaceta Oficial' del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO.-Los sindicatos de trabajadores al servicio de las Entidades Públicas deberán presentar su solicitud de registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un plazo no mayor de noventa días a partir de que entre en funciones dicho Tribunal.

ARTÍCULO TERCERO.-El registro de los sindicatos mayoritarios se hará por el Tribunal Estatal en un plazo que no podrá exceder de noventa días, después de vencido el término que concede el artículo anterior.

ARTÍCULO CUARTO.-Transcurrido el término señalado para el registro de los sindicatos, se procederá al registro de las Federaciones.

ARTÍCULO QUINTO.-Los trabajadores que, al entrar en vigor esta Ley, estén desempeñando un puesto de los considerados como de confianza y que se muestren afiliados a alguna organización sindical, en forma automática causarán baja del padrón sindical. Los trabajadores que por efectos de esta Ley pasarán al régimen de confianza, teniendo plaza de base con licencia, conservarán su situación laboral y, de ser sindicalizados se suspende su militancia sindical durante todo el tiempo que permanezca ocupando la plaza de confianza; al dejar dicho puesto podrán reincorporarse a su base, dejando de surtir efectos la suspensión sindical.

ARTÍCULO SEXTO.-Para los efectos del registro de los sindicatos y de las federaciones, así como para el conocimiento de los demás conflictos laborales que se originen del inicio de la vigencia de esta Ley, y hasta el 31 de diciembre de 1992 funcionará el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje integrado mediante designación de los Magistrados representantes en la siguiente forma: El Magistrado representante de los trabajadores en general, por la Legislatura del Estado o la Diputación Permanente, en su caso; el

Magistrado representante de las Entidades Públicas, por el Ejecutivo del Estado; y el Magistrado tercer Arbitro por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado. Consecuentemente los Magistrados a que se refiere el párrafo anterior y los que pudieren ser nombrados para integrar las Salas Especiales, sólo estarán en funciones hasta el 31 de diciembre de 1992. La elección de los Magistrados representantes para el período que deba iniciarse el uno de enero de 1993, se hará en los términos establecidos en esta Ley.

ARTÍCULO SÉPTIMO.-Los convenios y contratos colectivos que existan celebrados entre las Entidades Públicas y sus sindicatos, siempre que éstos obtengan su registro, tendrá la categoría de Condiciones Generales de Trabajo, debiendo depositarse ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje para que surta sus efectos legales.

ARTÍCULO OCTAVO.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje deberá expedir su Reglamento Interior, dentro de un plazo de treinta días a partir de su integración.

ARTÍCULO NOVENO.-Se abroga la Ley número 51 de fecha 15 de diciembre de 1938 que contiene el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado y se derogan en lo conducente las leyes y disposiciones que se opongan a la presente.

DADA en el Salón de Sesiones de la H. Legislatura del Estado, en la ciudad de Xalapa-Enríquez,
Veracruz, a los treinta y un días del mes de marzo de mil novecientos noventa y dos. Lic. Rafael F. Rodríguez (sic) Berthely, Diputado Presidente.- Rúbrica.-C. Isidoro Olvera Gavidia, Diputado Secretario.-Rúbrica”.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Estatal en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a los dos días del mes de abril de mil novecientos noventa y dos.- DANTE DELGADO. Rúbrica.-Gobernador del Estado.- Lic. MIGUEL A. DÍAZ PEDROZA.-Rúbrica.-Secretario General de Gobierno.-C. GERARDO POO ULIBARRI.-Rúbrica.-Secretario de Finanzas y Planeación.- Lic. JOSÉ LUIS LOBATO CAMPOS.-Rúbrica.-Secretario de Educación y Cultura.- Lic. HÉCTOR SALMERÓN ROIZ.-Rúbrica.-Secretario de Desarrollo Económico.-Ing. GUSTAVO NACHÓN AGUIRRE.-Rúbrica.-Secretario de Comunicaciones.- Lic. PORFIRIO SERRANO AMADOR.-Rúbrica.-Secretario de Desarrollo Urbano. Lic. JOSÉ BECERRA O'LEARY.- Rúbrica.-Secretario de Desarrollo Agropecuario y Pesquero.- Dr. RAFAEL VELAZCO FERNÁNDEZ.- Rúbrica.-Secretario de Salud y Asistencia.- Lic. OSCAR AGUIRRE LÓPEZ.-Rúbrica.-Procurador General de Justicia. C.P. CARLOS M. AGUIRRE GUTIÉRREZ.-Rúbrica.-Contralor General.- Lic. IGNACIO OROPEZA LÓPEZ.- Rúbrica.-Coordinador General de Comunicación Social.

N. DE E. A CONTINUACIÓN, SE TRANSCRIBEN LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE LOS DECRETOS DE REFORMA A LA PRESENTE LEY.

G.O. 26 DE SEPTIEMBRE DE 2008

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial, órgano del Gobierno del Estado.

Segundo. Se derogan todas las imposiciones que se opongan al presente Decreto.

G.O. 13 DE ABRIL DE 2011

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Estado.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. Para efectos de lo dispuesto en el Artículo Tercero del presente Decreto, las modificaciones aprobadas serán aplicables a los Códigos Hacendarios Municipales de orden específico de los diversos municipios del Estado, a pesar de las disposiciones en contrario que en éstos existan.

G.O. 12 DE AGOSTO DE 2014

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta oficial del estado.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

G. O. 27 DE FEBRERO 2015 (F.E. 2 MARZO 2015)

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial órgano del Gobierno del Estado.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

G.O. 7 DE DICIEMBRE DE 2015

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial, Órgano del Gobierno del Estado.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

G.O. 14 DE JULIO DE 2016

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial, órgano del Gobierno del Estado.

Segundo. Se deroga cualquier disposición que contravenga el presente Decreto.

Tercero. La Secretaría de Finanzas y Planeación, y la Contraloría General, contarán con un plazo de 90 días para realizar las acciones procedentes que cumplan lo dispuesto en el presente Decreto.

G.O. 30 DE DICIEMBRE 2016

Primero. El presente Decreto entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Veracruz.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

DE LOS COORDINADORES Y COAUTORES

Carlos García Méndez



Es Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana, Maestro en Ciencias de la Educación por el Instituto de Estudios Superiores de Puebla, Doctor en Filosofía con especialidad en Ciencias de la Educación por la Atlantic International University y en Derecho, por la Universidad de Almería, España. Es **ACADÉMICO DE NÚMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL**, es conferenciante nacional e internacional y cuenta con diversas obras publicadas en el ámbito del Derecho y las Ciencias de la Educación. Actualmente es Rector y Presidente de la Junta de Gobierno de la Universidad de Xalapa.

Carlos Antonio Vázquez Azuara



Es Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias de la Comunicación, Doctor en Derecho Público con mención honorífica, egresado del Instituto de Investigaciones Jurídicas, todo lo anterior, por la Universidad Veracruzana, Maestro en Estudios Legales con Especialidad en Estudios Legales, por la Atlantic International University, es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, es **ACADÉMICO DE NÚMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL**, es docente certificado por la SETEC-SEGOB, Diplomado en Sistema Penal Acusatorio por el Instituto de la Judicatura Federal, Diplomado en Juicios Orales, Diplomado en Medios Alternativos para la Solución de Conflictos y Diplomado en Educación y Tecnologías de la Información, por la Universidad de Xalapa. Es conferenciante nacional e internacional, habiendo impartido más de 200 conferencias en diversos espacios de difusión y divulgación del conocimiento y cuenta con diversas obras publicadas en el ámbito del Derecho, Ciencias de la Comunicación y Ciencias de la Educación, teniendo actualmente más de 30 libros publicados como autor, coautor y coordinador y más de 80 publicaciones en general, entre artículos científicos, trabajos académicos, ensayos y

aportaciones a las diversas ciencias de su experticia. Es catedrático a nivel de posgrado y ha impartido clases por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de sus diversas casas de la cultura jurídica en Veracruz ya través del Instituto de la Judicatura Federal y su Escuela Judicial, dependientes del Consejo de la Judicatura Federal y también ha sido catedrático de posgrado en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Adrián Beltrán Hernández



Es Licenciado en Derecho, Maestro en Derecho con eje terminal en Derecho Procesal del Trabajo, ambos títulos académicos por la Universidad Veracruzana; ACADÉMICO DE NÚMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, Diplomado en Educación y Tecnologías de la Información, por la Universidad de Xalapa; ha desempeñado los puestos de Secretario de audiencia en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, Apoderado Legal en el ámbito laboral de Servicios de Salud de Veracruz, Analista de la Dirección de Relaciones Laborales de la Universidad Veracruzana, actualmente Asesor jurídico y apoderado legal en materia laboral del Sindicato Liberal de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, así como Coordinador del Departamento Jurídico de la Universidad de Xalapa; en el ámbito académico Catedrático de educación superior en la UNIVERSIDAD DE XALAPA, de la cual también forma parte del claustro docente de la Maestría en Derecho Laboral de dicha institución educativa.

Carlos Antonio Vásquez Gándara

Licenciado en Derecho e Ingeniero Civil, por la Universidad Veracruzana, Maestro en Docencia Universitaria por la Universidad de Xalapa, cuenta con estudios concluidos de Maestría en Derecho Electoral y es Candidato a Doctor en Educación por la Universidad de Xalapa, es docente certificado por la SETEC-SEGOB en el perfil de Medios Alternativos para la Solución de Conflictos y certificado en el perfil de Formador de Formadores, es Diplomado en Sistema Penal Acusatorio y Adversarial y Diplomado en Medios Alternativos para la Solución de Conflictos y Justicia Restaurativa, es conferenciante nacional e internacional, cuenta con diversas obras publicadas en materia del Derecho y las Ciencias de la Educación, es

Capacitador de la Fiscalía de Matamoros, Tamaulipas, en Medios Alternativos de Solución de Conflictos, Capacitador en el Nuevo Sistema Penal Mexicano, de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno Federal, zona sureste, es Premio Nacional “Amigos por la Paz”, otorgado por la asociación internacional Ronald Hubbard y premio nacional “Profesor por la Paz”, otorgado por el Ayuntamiento Constitucional de Chalco Solidaridad, Estado de México, actualmente es académico e investigador de la Universidad de Xalapa.

Felipe de Jesús Hernández Piñeyro

Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana, Doctor en Derecho mediante resolución por equivalencia de la Universidad Veracruzana, Doctor Honoris Causa por la Universidad de Xalapa. Magistrado del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Veracruz.

Catedrático de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana por casi 45 años, impartiendo las materias relativas al Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Catedrático en la Universidad de Xalapa, en la Maestría de Derecho Laboral y en la Maestría de Derechos Humanos y Juicio de Amparo.

Abogado Litigante y Asesor Jurídico en Derecho Laboral. Miembro de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Miembro de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.

Miembro de la Academia Mexicana del Derecho de la Seguridad Social; entre otras. Obtuvo Medalla por Excelencia Académica otorgada por la Institución Nacional para la Celebración del Día del Abogado A.C., el 12 de julio del 2009 en la Ciudad de México. Medalla “Julio Patiño” al Mérito Jurídico en Julio 15 del 2015, otorgada por el H. Ayuntamiento de Xalapa, Ver.

Gertrud Verónica Hernández Piñeyro Grohmann

Es Licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana, Maestra en Derecho Laboral por la Universidad de Xalapa, fungió como Funcionaria Conciliadora en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz. Académica de base en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana impartiendo las experiencias educativas de Derecho Procesal Laboral y Derecho de la Seguridad Social. Es Académica de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

Guillermo Benjamín Díaz Martínez

Licenciado en derecho por la Universidad Veracruzana. Maestro en derecho procesal; Maestro en derecho procesal penal y criminología; Doctor en derecho procesal, egresado del Centro Mexicano de Estudios de Posgrado, actualmente, cursa el quinto cuatrimestre de la Maestría en derecho laboral en la Universidad de Xalapa, es Académico de Número de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. En el ámbito profesional, como servidor público dentro del Poder Judicial del Estado de Veracruz, ha ocupado los cargos de: Oficial administrativo “1”, adscrito al juzgado primero de primera instancia del decimoprimer distrito judicial de Xalapa, Veracruz, Secretario de acuerdos de los juzgados mixtos menores en San Andrés Tuxtla y Martínez de la Torre, Veracruz, Secretario Técnico, Titular de la Jefatura de Registro de Asociaciones y Condiciones Generales de Trabajo, adscrito al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, actualmente, ocupa el cargo de Secretario de Estudio y Cuenta, adscrito al referido órgano jurisdiccional.

Jorge Luis Reyna Reyes

Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana, cuenta con estudios de Maestría en Derecho, es Titular del Despacho Jurídico “Reyna Reyes y Asociados”, fue Jefe de la Unidad de Asuntos Laborales del Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, fue Procurador de la Defensa del Trabajo de las Juntas Especiales números ocho y diez de la Local de Conciliación y Arbitraje en Coatzacoalcos, Veracruz, ha sido catedrático de posgrados en la Universidad de Xalapa.