

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., 10^a. 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 habitacionales; 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 5° 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; 5° 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.