

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

TÍTULO SEGUNDO

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

CAPÍTULO I

Del Ingreso al Servicio y de los Nombramientos

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

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

II.- Ser mayor de dieciséis años;

III.- Haber cursado la Educación Primaria;

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

Época: Décima Época

Registro: 2011826

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

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

Materia(s): (Laboral)

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

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

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

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

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

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

Época: Décima Época

Registro: 2003793

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 2

Materia(s): Laboral

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

Página: 1671

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

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

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

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

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

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXV, Mayo de 2007

Materia(s): Laboral

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

Página: 2133

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

Época: Décima Época

Registro: 2004613

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XXIV, Septiembre de 2013, Tomo 3

Materia(s): Laboral

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

Página: 2697

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

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

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

III.- El tipo de nombramiento;

IV.- Categoría o funciones;

V.- Jornada de trabajo;

VI.- Salario o sueldo; y

VII.- Dependencia de adscripción.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

I.- Por reorganización o necesidades del servicio;

II.- Por desaparición del centro de trabajo;

III.- Por permuta debidamente autorizada.

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

CAPÍTULO II

De las Obligaciones de los Trabajadores y de las Entidades Públicas

ARTÍCULO 29.-Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Asistir puntualmente a sus labores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ARTÍCULO 30.-Son obligaciones de las Entidades Públicas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

CAPÍTULO III

De la Suspensión de los Efectos del Nombramiento

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

ARTÍCULO 32.-Son causa de suspensión temporal:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV.- El arresto del trabajador;

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ARTÍCULO 33.-La suspensión surtirá efectos:

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

CAPÍTULO IV

De la Terminación de los Efectos del Nombramiento

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

I.- Renuncia;

II.- Muerte del trabajador;

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

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

V.- Por mutuo consentimiento.

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

Época: Novena Época

Registro: 166813

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXX, Julio de 2009

Materia(s): Laboral

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

Página: 2065

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

Época: Novena Época

Registro: 162033

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIII, Mayo de 2011

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.2o.(IV Región) 5 L

Página: 1258

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

CAPÍTULO V

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

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

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

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ARTÍCULO 45 Quater.- El adiestramiento tendrá por objeto:

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

ADRIÁN BELTRÁN HERNÁNDEZ

COMENTARIO

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

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

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

FELIPE DE JESÚS HERNÁNDEZ PIÑEYRO

COMENTARIO

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

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