

73-



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**CAUSAS POR LAS CUALES TERMINA EL PRINCIPIO DE
INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE, DE
LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
JOSÉ CONTRERAS GARCÍA**

**ASESORA:
LIC. JANETTE YOLANDA MENDOZA GANDARA.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A DIOS POR HABERME DADO LA VIDA,
FORTALEZA Y SABIDURIA PARA SEGUIR
ADELANTE, EN AQUELLOS MOMENTOS
DIFICILES.**

**A MIS PADRES POR LA VIDA Y CUIDADOS
QUE DESINTERESADAMENTE ME BRINDARON
Y SIN SU APOYO, NO HUBIRA SIDO POSIBLE
LA TERMINACIÓN DE MIS ESTUDIOS.**

**A MIS HERMANOS, FAMILIARES Y AMIGOS
QUE SIEMPRE ESTUVIERON A MI LADO
CUANDO LOS NECESITE.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A MI ESPOSA CARMEN ROCIO POR SU CARIÑO,
AYUDA, APOYO Y COMPRESIÓN.**

**A MI HIJO JOSÉ DAN POR SER EL REGALO
INESPERADO QUE DIOS ME DIO.**

**A LA LIC. JANETTE YOLANDA MENDOZA
GANDARA QUIEN CON SU ASESORÍA, HIZO
POSIBLE LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO.**

**TENIE CON
FALLA DE ORIGEN**

**A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MÉXICO,
POR PERMITIRME FORMAR PARTE DE SU
COMUNIDAD ESTUDIANTIL.**

**A LA ESCUELA NACIONAL DE EDUCACIÓN
PROFESIONAL, CAMPUS "ARAGÓN" POR
DARME LA FORMACIÓN PROFESIONAL
REQUERIDA.**

**A TODOS MIS PROFESORES DE LA CARRERA
DE DERECHO, POR HABERME TRANSMITIDO
DESINTERESADAMENTE SUS CONOCIMIENTOS.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....

CAPITULO PRIMERO

| | |
|--|----|
| 1. ANTECEDENTES JURÍDICOS DE LA LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA..... | 9 |
| 1.1 ACUERDO DE 1934 DEL SERVICIO CIVIL | 11 |
| 1.2 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938 | 18 |
| 1.3 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941 | 25 |
| 1.4 CREACION DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL | 27 |
| 1.5 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963..... | 29 |

CAPÍTULO SEGUNDO

| | |
|---|----|
| 2. ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 32 |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 32 |
| 2.2 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 36 |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | | |
|-----|---|----|
| 2.3 | ATRIBUCIONES GENERALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 39 |
| 2.4 | EL TÍTULO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 44 |
| 2.5 | FUNCIONES DEL TÍTULO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA..... | 48 |

CAPÍTULO TERCERO

| | | |
|-------|---|----|
| 3. | NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES..... | 52 |
| 3.1 | ACTO ADMINISTRATIVO..... | 52 |
| 3.1.1 | CLASIFICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO | 54 |
| 3.1.2 | ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO..... | 57 |
| 3.2 | ACTO UNIÓN..... | 59 |
| 3.3 | RELACIÓN DE TRABAJO..... | 60 |
| 3.4 | NOMBRAMIENTO..... | 64 |
| 3.4.1 | NOMBRAMIENTO DEFINITIVO..... | 67 |
| 3.4.2 | NOMBRAMIENTO INTERINO..... | 68 |
| 3.4.3 | NOMBRAMIENTO PROVISIONAL..... | 69 |
| 3.4.4 | NOMBRAMIENTO POR TIEMPO FIJO..... | 70 |
| 3.4.5 | NOMBRAMIENTO POR OBRA DETERMINADA..... | 71 |
| 3.4.6 | TRABAJADORES POR LISTA DE RAYA..... | 71 |
| 3.5 | INAMOVILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO... | 72 |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO CUARTO

| | |
|--|-----|
| 4. CAUSAS POR LAS CUALES TERMINA EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE, DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | 75 |
| 4.1 CESE O DESPIDO DEL TRABAJADOR | 78 |
| 4.2 RETIRO DEL TRABAJADOR..... | 79 |
| 4.3 RENUNCIA DEL TRABAJADOR..... | 80 |
| 4.4 MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES..... | 82 |
| 4.5 INCAPACIDAD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR..... | 83 |
| 4.6 MUERTE DEL TRABAJADOR..... | 84 |
| 4.7 CONCLUSIÓN DEL TÉRMINO O DE LA OBRA DETERMINADA..... | 84 |
| 4.8 ABANDONO DEL EMPLEO..... | 85 |
| 4.9 POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 86 |
| 4.10 REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA SOLICITAR EL CESE DEL TRABAJADOR..... | 94 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 101 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 105 |

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se ha elaborado con el propósito de dar a conocer las causas por las cuales se termina con el principio de inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado, pareciendo ser más difícil el cesar a un burocrata que a un empleado de la iniciativa privada, pudirá ser por los ordenamientos jurídicos paternalistas que favorecen al empleado público de base, por el apoyo fuerte de sus sindicatos, o porque, corresponde en muchos de los casos resolver al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese del trabajador, y no se deja éste a arbitrio del titular de la dependencia como en algunos casos suele suceder en la iniciativa privada.

En el primer Capítulo de nuestro trabajo se hace referencia a los antecedentes jurídicos de las legislaciones burocráticas que han regulado las relaciones de los empleados públicos con el Estado, y las que actualmente siguen vigentes; es decir, como se originó el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al igual que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero sin olvidar los demás ordenamientos jurídicos que fueron la base de los que hoy en día conocemos, tal es el caso del Acuerdo del Servicio Civil de 1934, con una vigencia de escasos ocho meses pero considerado por algunos tratadistas el primer ordenamiento jurídico capaz de otorgar derechos a los burocratas, citando como ejemplo: el que ningún funcionario o empleado público podría ser removido de su puesto sin justa causa. Posterior a los acuerdos fue el establecimiento de los Estatutos Jurídicos de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941, cuerpos normativos que de una manera oficial

regulaban las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores; ordenamientos que contemplan derechos y obligaciones para las partes, además de definir al empleado público; así como también hace mención de la formación del escalafón con el consentimiento de los titulares de las dependencias y de los sindicatos respectivos, asimismo habla del funcionamiento de un tribunal para resolver conflictos laborales.

Al ser considerados inconstitucionales los Estatutos citados, era urgente y necesario que las organizaciones sindicales de los empleados públicos buscarán los mecanismos indispensables para lograr plasmar en nuestra carta magna los derechos fundamentales de la burocracia nacional; es así como el día 5 de diciembre de 1960 se publica en el Diario Oficial de la Federación la adición del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevándose con ésto, a rango constitucional los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

Tres años después de haberse elevado a rango constitucional los derechos de los burocratas, fue publicada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, abrogándose con ello el Estatuto de 1941, vigente hasta ese entonces y logrando la burocracia una vez más otro de sus más grandes anhelos, el tener una ley basada en preceptos constitucionales.

En el Capítulo II se estudia el tema de la estructura orgánica y funciones de la Secretaría de Educación Pública, definiendo a ésta como unidades administrativas que auxilian al Presidente de la República en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad pública, teniendo como titular a una persona física que es nombrada y removida por el propio Presidente. Entre

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sus funciones prioritarias está la de refrendar los acuerdos y reglamentos emitidos por el Ejecutivo Federal, en asuntos correspondientes a la propia Secretaría y obligado a informar al Congreso de la Unión cuando sea requerido.

Asimismo, el capítulo trata también de los antecedentes de la Secretaría de Educación Pública, al igual que de su estructura orgánica, misma que se encuentra formada por unidades en las que sobresalen por mencionar algunas, las Subsecretarías, Oficialía Mayor, las Direcciones Generales, las Unidades Administrativas de Coordinación, órganos descentralizados como la Universidad Pedagógica Nacional, el Instituto Politécnico Nacional, Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, Comisión Nacional del Deporte entre otras.

Por su parte en el tercer Capítulo, se analiza el acto administrativo, su concepto, su clasificación, específicamente el acto unión, como el acto que origina la relación laboral entre el Estado y sus empleados, además define al nombramiento como el documento fundamental, por el que se formaliza la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, mismo que se perfecciona con la protesta de ley y que debe reunir una serie de requisitos; también se analiza a aquel trabajador que sin tener nombramiento forma parte del personal laboral del Estado por estar incluidos en listas de raya.

En el último Capítulo se aborda el tema principal de nuestra exposición, en el cual se va a ver cada una de las causas por las cuales termina la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, es decir, en que momento se rompe con el principio de inamovilidad de los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, ya que ésta, es considerada como

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

un principio favorable y tutelar del empleado público, que la estabilidad para el empleado privado; por lo que las causas de rompimiento de esa inamovilidad son varias y puede darse por parte del trabajador a través de una renuncia, un abandono, faltas repetidas injustificadas a sus labores, muerte, incapacidad permanente que le impida desarrollar sus actividades y hasta llegar a aquellas causas que señala la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por el cual el titular de la dependencia mediante una solicitud ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pide el cese del trabajador, quien deberá resolver si procede o no a través de un laudo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 1

1. ANTE CEDENTES JURÍDICOS DE LA LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA
- 1.1 ACUERDO DE 1934 DEL SERVICIO CIVIL.
- 1.2 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938.
- 1.3 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941.
- 1.4 CREACIÓN DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONA
- 1.5 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA LEGISLACION BUROCRÁTICA

A la culminación de la Revolución Mexicana se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, surgiendo con ello los derechos que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patrones, con la implantación en dicho cuerpo normativo del artículo 123; este artículo solo hace referencia a aquéllos trabajadores del sector privado; es decir, a los que prestan un servicio personal subordinado a un patrón, mas no así, para regular los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

Por otra parte, la fracción II del artículo 89 Constitucional daba facultades al Presidente de la República para nombrar y remover libremente a los Secretarios de Despacho, al Procurador General de la República, al Gobernador del Distrito Federal, a los Gobernadores de los Territorios, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal y Territorios, a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión.

Ante estos hechos la situación de los trabajadores del Estado era bastante crítica, pues en cada cambio de Presidente su estabilidad al empleo se veía amenazada, por no contar con un cuerpo normativo que los protegiera ante dicha situación.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo el 28 de agosto de 1931, misma que entró en vigor el 1º de enero de 1932, se pensó que la misma traería consigo ciertos derechos

para los trabajadores del Estado; pero para desgracia de ellos, ésto no fué así, por lo cual el mencionado ordenamiento no se considera por ningún motivo como antecedente directo de la legislación tutelar de los derechos de la burocracia en atención de que excluían de su régimen a los servidores del Estado, ya que disponía su artículo 2º lo siguiente: "La relación entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan", con lo cual este grupo de trabajadores carecía de una legislación que protegerá sus derechos.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció Jurisprudencia, en el sentido de que no quedaban comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los servidores públicos, ya que este precepto fué creado con la finalidad de buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen¹

De acuerdo con la fracción II del artículo 89, de la Constitución Política que nos rige, así como de la Ley Federal del Trabajo y por lo indicado en la Jurisprudencia mencionada, los trabajadores al servicio del Estado, hasta el año de 1934 en que surgió la Ley del Servicio Civil, seguan desamparados en sus derechos laborales por carecer de una legislación que protegiera los mismos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ Semanario Judicial de la Federación.- Tomo XXV, pág. 918

1.1 ACUERDO DE 1934 DEL SERVICIO CIVIL

Como lo comentamos en el tema anterior la Ley Federal del Trabajo de 1931, unicamente regulaba las relaciones entre los trabajadores y patrones del sector privado, buscando llevar el equilibrio entre ambas partes, además de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, pero en ningún momento esta Ley se encargaba de proteger, tutelar y mucho menos regular las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, ya que en su artículo 2º fracción II indicaba que los trabajadores que prestaran su servicio a los Poderes de la Unión, se regirían por sus propias leyes del Servicio Civil.

Al no existir disposiciones normativas en la Constitución, que tutelaran y protegieran los derechos de los burocratas, ni se disponía de una Ley del Servicio Civil, los nombramientos y remociones de los trabajadores del Estado se hacían libremente y en la mayor parte de los casos en forma injustificada.

Por estas circunstancias el maestro Andres Serra Rojas señala que: "Cada renovación del Ejecutivo Federal significaba una remoción general del personal administrativo, el cual no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos. Esta situación creaba problemas graves por la necesidad que tenía el personal nuevo de ir conociendo y preparandose en la marcha de los asuntos administrativos. No siempre el personal que llegaba era el más apto que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el personal que se iba. Se creaban casos de notoria injusticia y grave perjuicio a los servidores públicos".²

En estas circunstancias y ante las inquietudes cada vez más numerosas de los trabajadores al servicio del Estado, por la difícil situación que pasaban, en virtud de que carecían de una ley protectora y que sus condiciones de trabajo eran diferentes, ya que no tenían seguridad social, ni empleo, ni escalafón, ni tiempo extra, ni vacaciones; pero si despidos masivos a cada cambio de gobierno e inclusive reducciones de salario, lo que ocasionó que el 9 de abril de 1934, el entonces Presidente de la República Abelardo R. Rodríguez, expidiera un acuerdo que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 del mes y año citados, y al que no se le ha dado la importancia debida como antecedente legislativo que regule las relaciones entre el Estado y sus servidores, en relación a la corta vigencia que tuvo, ya que quedo limitado por el artículo segundo transitorio del propio acuerdo a escasos ocho meses al mencionar lo siguiente: " El presente Acuerdo surtirá sus efectos desde esta fecha hasta el 30 de noviembre del corriente año".

Por lo que se puede mencionar que el Acuerdo Presidencial por ser una disposición legal de carácter interno de la Administración Pública Federal, no constituye un tipo de ordenamiento adecuado para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, pero sin embargo, debe tomarse en consideración el mencionado Acuerdo por representar el primer cuerpo normativo que contempla los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

² Serra Rojas, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, 20ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, págs. 371 y 372

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la parte considerativa del Acuerdo el Ejecutivo expresó lo siguiente: " Por lo pronto abdicó de la facultad Constitucional que tengo para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados que dependen del Poder Ejecutivo y estatuyo, como seguridad de las propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficiencia de los servidores públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno; señala sus derecho, obligaciones y recompensas, y establece en su favor la garantía de que, a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año en que terminará mi ejercicio presidencial, ningún funcionario o empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justa, debidamente comprobada ante la Comisión de Servicio Civil que se instituya".

El mencionado Acuerdo esta conformado por ocho capítulos, disposiciones complementarias y transitorias; de los cuales haremos un breve resumen de su contenido, quedando de la siguiente manera:

Por lo que se refería al primer capítulo, trataba del servicio civil dentro del cual se considera a todas aquellas personas que desempeñan empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión y también a los que estarían sujetos a dicho Acuerdo, como son: Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento, Oficiales Mayores, Subsecretarios, Secretarios particulares, servidumbre al servicio de los funcionarios.

El Capítulo Segundo se refería a las comisiones del servicio civil que se integran de la siguiente manera: un representante del jefe de la dependencia que fungirá como Presidente, de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

dos vocales que serán los dos directores, jefes de departamento, oficina o servicio, dentro de la dependencia de que se trate y de dos representantes de los empleados. Además cada comisión civil podrá designar un abogado asesor, quien no tendrá voto en las juntas que celebren las comisiones.

Con respecto al Capítulo Tercero, señalaba los requisitos para ingresar al Servicio Civil, destacando los numerales siguientes: Para ser empleado o funcionario de los comprendidos en el Servicio Civil se requiere ser mexicano de nacimiento, mayor de dieciséis años y menor de cincuenta y cinco, y tener además los conocimientos y prácticas necesarias para el desempeño del puesto de que se trate, no existe distinción de sexos y podrán trabajar los extranjeros mediante contrato; los empleados están divididos en categorías tales como: profesional, subprofesional, administrativo, educacional, servidumbre y obrera con sus respectivas variantes.

El Capítulo Cuarto por su parte hacía referencia a las vacaciones, licencias y permisos; sobre estos puntos establece lo siguiente:

El personal del Servicio Civil tendría derecho a disfrutar anualmente con el carácter de vacaciones de dos periodos de descanso de diez días cada uno con goce de sueldo.

Las licencias consistían en separarse del empleo temporalmente por un periodo máximo de seis meses sin goce de sueldo, salvo el caso de enfermedad debidamente comprobada que los incapacite para desempeñar sus trabajos, entonces, será en los siguientes términos.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Los permisos serán en casos excepcionales y no podrán exceder de diez días en un año fiscal con goce de sueldo, esto en la Secretaría de Estado, Departamentos Administrativos y demás dependencias del Ejecutivo Federal.

Por lo que respecta al Capítulo Quinto, el cual establecía lo relativo a recompensas y ascensos, señala lo siguiente:

Las recompensas podrán ser honoríficas o pecunarias, las honoríficas se otorgarán por escrito, y las pecunarias se otorgarán al trabajador por laborar horas extraordinarias.

Para los ascensos se observará lo siguiente: Al existir vacantes que deban ser cubiertas por escalafón, tendrán derecho a participar en los exámenes u oposiciones, todos aquellos empleados que dentro de la dependencia de que se trate, ocupen la plaza inmediata inferior al puesto que pretendan cubrir.

Al Capítulo Sexto, corresponde lo referente a los derechos y obligaciones del personal civil.

Corresponde a los derechos el percibir su retribución, conservar el empleo, derecho al ascenso de los puestos de categoría inmediata superior, desempeñar su cargo conforme a la ley, disfrutar de licencias y vacaciones establecidas, percibir indemnización cuando sean separados de su cargo sin causa justificada, disfrutar de las pensiones de retiro e inhabilitación y conservar el derecho de asociación en la forma que lo autoricen las leyes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y sus obligaciones serán las siguientes: cumplir la Constitución Política del país y las leyes que de ésta deriven, observar los reglamentos interiores, desempeñar con diligencia su cargo, guardar respeto a sus jefes, tener atención con el público y proceder con absoluta discreción en el desempeño de su cargo.

En relación al Capítulo Séptimo, encontramos lo correspondiente a las sanciones a que se harán acreedores los funcionarios y empleados que incumplan las obligaciones y disposiciones del Acuerdo, sujetándose a las siguientes:

- extrañamientos;
- notas malas;
- multas, y
- destituciones.

El Capítulo Octavo, se refiere a la separación del servicio civil y sobre este punto se establece lo siguiente:

La separación del Servicio Civil termina por las siguientes causas:

- Supresión del cargo en el presupuesto de egresos de la federación, por razones de salud que inhabiliten parcial o totalmente al empleado para poder seguir prestando sus servicios;
- por renuncia en términos de ley;
- por pérdida de la nacionalidad y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

-por fallecimiento del trabajador.

En cuanto a las disposiciones complementarias, hace referencia a:

La inexistencia de distinción alguna entre empleados y funcionarios, la nulidad de los nombramientos que se hagan en contravención a lo dispuesto en este ordenamiento, la negativa en considerar empleados recomendados para expedir su nombramiento respectivo, y lo relativo a pensiones y jubilaciones que nos remite a la ley de pensiones civiles de retiro en vigor.

Por lo que respecta a su artículo primero transitorio destaca de manera muy importante y esencia de este Acuerdo, como cuerpo normativo que protege y tutela derechos para los trabajadores del Estado, destacando la estabilidad del empleado público, al establecer que el personal que actualmente presta sus servicios en las distintas dependencias del Ejecutivo Federal, continuará en su puesto quedando en todo lo demás sujeto a las disposiciones del propio Acuerdo.

Como comentario puede decirse que el Acuerdo Presidencial de 1934, a pesar de la corta vigencia que tuvo, debe tomarse en consideración como un antecedente jurídico legislativo que buscó regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

1.2 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938

Antes de continuar con la exposición de nuestro tema debemos señalar que los burocratas durante los años de 1935, 1936, 1937, hasta el 5 de diciembre de 1938, en que entra en vigor el primer Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, estos últimos quedaron sin legislación protectora de sus más preciados derechos durante todo ese tiempo.

El 20 de octubre de 1938, al inaugurarse el primer Congreso de los Trabajadores al Servicio del Estado, el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, dirigió un mensaje a la burocracia nacional señalando la inminente expedición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Por su parte el Congreso de la Unión a iniciativa del entonces Presidente Lázaro Cárdenas, expidió el mencionado Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares que limitaban la actuación arbitraria del Estado.

Fue así, como el día 5 de diciembre de 1938, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

terminando con ello el estado de inseguridad e inestabilidad de un amplio sector de los servidores públicos que por fin contaban con una legislación tutelar de sus derechos.

Una vez en vigor, el Estatuto en su Título Primero correspondiente a disposiciones generales, mencionaba lo siguiente:

“Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios...”

Artículo 2º. Trabajador al Servicio del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le es expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya.

El artículo 4º por su parte divide a los trabajadores federales en dos grupos:

- trabajador de base y
- trabajador de confianza

El artículo 5º dispone: que esta ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base, no incluyendo en esta relación a los empleados de confianza.

El Título Segundo referente a Derechos y Obligaciones Individuales de los Trabajadores, dentro de su Capítulo I de Disposiciones Generales, establece:

Los Trabajadores Federales prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada legalmente para hacerlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales por obra o tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento será sustituido por la lista de raya correspondiente.

Por su parte el Capítulo II del Título Segundo se refiere a las horas de trabajo y a los descansos legales, señalando en forma expresa la jornada diurna y nocturna, la duración máxima de las mismas aludiendo también a una jornada mixta; hace referencia a las horas extraordinarias; otorga un día de descanso por cada seis de trabajo; establece medidas de protección a la mujer antes y después del embarazo, así como los días de descanso obligatorio y periodo vacacionales.

En el Capítulo III hace referencia al salario, estableciendo que el salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios que presta.

Indica también que el salario será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base, señala que no deberá hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos que la propia ley señale; así mismo, se refiere al pago de horas extraordinarias de trabajo; de igual forma expresa que en los días de descanso semanal y de vacaciones el salario será íntegro y en ningún caso los trabajadores al servicio del Estado percibirán un salario inferior al mínimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Capítulo IV trata de las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores, disponiendo lo siguiente: preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados respecto a los que no lo son; proporciona a los trabajadores facilidades para la adquisición de casa habitación; servicios médicos gratuitos; cubrir indemnizaciones por despido injustificado o por accidente de trabajo; establecer academias para adquirir nuevos conocimientos; y conceder licencias para desempeñar comisiones sindicales, puesto de funcionario público o de otra naturaleza.

El Capítulo V hace referencia a todas las obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado, tales como: desempeñar sus labores sujetándose a la dirección de sus jefes, observar buenas costumbres, cumplir con las obligaciones que le corresponden en el desempeño de las mismas; asistir puntualmente a sus labores y evitar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

En cuanto al Capítulo VI trata de la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores. Estableciendo que son causas de suspensión temporal las siguientes: que el trabajador contraiga enfermedad contagiosa; prisión preventiva seguida de una sentencia absolutoria o el arresto por parte de una autoridad judicial.

Con relación al Capítulo VII el cual se refiere a la terminación y efectos del nombramiento, señalando que: ningún trabajador de base que preste sus servicios al Estado podrá ser cesado o despedido sino por causa justa; en consecuencia el nombramiento de dichos trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:

Por renuncia; abandono de empleo; término de la obra para la que fue contratado; por muerte; incapacidad mental y física; por resolución del Tribunal de Arbitraje en los casos en que el trabajador incurre en las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias y malos tratos contra sus compañeros o contra sus familias de unos y otros; faltar tres días consecutivos a sus labores; destruir edificios y obras; cometer actos inmorales; revelar asuntos secretos, asistir al empleo en estado de embriaguez, y prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.

Por lo que respecta al Título Tercero el cual establece la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión dando lugar a la formación de los sindicatos, señalando a los mismos como asociaciones de trabajadores federales dependientes de una misma unidad burocrática, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El Capítulo II de este Título, establece las Condiciones Generales de Trabajo, diciendo que estas se fijan al iniciarse cada periodo de gobierno, por los titulares de las dependencias y comprende: horas de trabajo, intensidad y calidad en el mismo, hora de entrada y salida de los trabajadores, las normas que deben seguirse para evitar riesgos profesionales, y condiciones médicas a que se deben someter los trabajadores.

En cuanto al Capítulo III de este Título, hace referencia a las huelgas, indicando que por ésta debe entenderse la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en los términos que la propia ley establece.

TEMA CON
FALLA DE ORIGEN

El Capítulo IV se refiere al procedimiento a seguir en materia de huelga y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje.

Por lo que respecta al IV Capítulo, en el Título I señala lo referente a los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, las cuales se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero las licencias que con ese motivo se concedan serán con goce de sueldo íntegro en los casos en que este Estatuto conceda.

Por lo que hace al Título V, trata lo referente a las prescripciones, señalando que las acciones surgidas de esta Ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores al servicio del Estado y de las Condiciones Generales de Trabajo, prescribirán en un año; habiendo también acciones que prescriben en un mes y dos años.

El Título Sexto por su parte hace referencia al Tribunal de Arbitraje y Juntas de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado y del procedimiento que se debe seguir ante el propio tribunal.

El Capítulo I de este Título indica la integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje. Asimismo, señala que el Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado, deberá ser Colegiado y quedará integrado en los siguientes términos: Un representante del Gobierno Federal, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por los representantes del gobierno y de los trabajadores. En cuanto a la Junta, ésta será Colegiada y

estará integrada por un representante del jefe de la Unidad, otro del sindicato y un tercero nombrado por el jefe de la Unidad y del sindicato.

En su Capítulo II establece la competencia del Tribunal y Juntas; con relación a las Juntas se dice que éstas serán competentes para conocer de los conflictos individuales suscitados entre los funcionarios de una Unidad burocrática y sus trabajadores.

Respecto a la competencia del Tribunal de Arbitraje, éste resuelve en revisión los conflictos individuales, que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, así como de todos aquellos conflictos colectivos surgidos entre las organizaciones del Estado; resuelve también conflictos intersindicales y además lleva el registro de sindicatos.

Por último este Título en su Capítulo III establece el procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, los cuales los resumimos en los siguientes términos:

El procedimiento se reduce a la sola presentación de la demanda, se celebrará sólo una audiencia; además la demanda contiene: nombre y domicilio del reclamante y del demandado, objeto de la demanda, relación detallada de los hechos e indicación del lugar donde pueden localizarse las pruebas que serán ofrecidas en la audiencia; por su parte la contestación de la demanda contendrá los mismos requisitos de la demanda; El Tribunal después de recibir la demanda y transcurrido el término señalado practicará las diligencias correspondientes; los trabajadores comparecen por sí o por sus representantes; los funcionarios pueden hacerlo a

través de sus apoderados; la resolución del Tribunal será inapelable y cumplida y se dará conocimiento a las partes.

Por lo que respecta al Capítulo Séptimo contempla las sanciones por infracciones al propio Estatuto y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal.

1.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941

Al decir del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, es menester hacer incapié en que sigue los mismos principios del Estatuto anterior, excepto lo relativo a trabajadores de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior Estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado. Además define al trabajador como toda persona que presta a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido por la autoridad competente, o por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

En su artículo 3º establecía la relación jurídica de trabajo entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores.

Su artículo 4º clasificaba a sus trabajadores en dos categorías: base y confianza.

Con relación a los artículos 7º y 8º indicaba la no renunciabilidad a los beneficios a favor de los trabajadores, consignadas en las disposiciones de los Estatutos; además que la Ley Federal del Trabajo sería de aplicación supletoria.

En posteriores artículos señala los requisitos que deberían llevar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna; regulaba el salario; las obligaciones de los trabajadores; las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga; los riesgos profesionales y las enfermedades no profesionales; estableció las prescripciones; creó un Tribunal de Arbitraje para derimir conflictos entre el Estado y sus servidores, así como el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

En sus artículos transitorios destacan aspectos importantes como: la formación de los escalafones para ajustarse a las disposiciones de la Ley, estando de acuerdo los titulares de las dependencias y de los sindicatos respectivos; el funcionamiento del Tribunal se organizará de conformidad con sus reglamento especial; el término que era de treinta días para la designación de los arbitros del Tribunal de Arbitraje; conserva en materia de pensiones, jubilaciones los derechos de los trabajadores sujetos a las leyes respectivas; y por último en materia de enfermedades no profesionales se hace mención a la expedición de la Ley del Seguro Social.

1.4 CREACION DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Como se a comentado anteriormente los trabajadores al servicio del Estado, a pesar de contar con una reglamentación que regulaba sus derechos, no contaban con las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra para los trabajadores que prestan sus servicios a los patrones de la iniciativa privada.

Pués si bién es cierto, que los trabajadores al servicio del Estado desde 1938, contaban con una legislación protectora de sus derechos, como lo era el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, también es cierto, que el mismo en su tiempo fue considerado inconstitucional por no tener ningún fundamento señalado en nuestra carta magna.

Ante esta situación y con el fin de establecer en forma determinante la base constitucional de la legislación tutelar protectora de los derechos de los trabajadores del Estado, las organizaciones sindicales que agrupaban a los trabajadores que prestan sus servicios en las distintas dependencias del Gobierno Federal y de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, siguieron una campaña tenaz y permanente para lograr se contemplaran en la Constitución Política, los derechos fundamentales de la burocracia nacional.

La lucha de estas organizaciones dió como resultado que el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos enviará al Congreso de la Unión la iniciativa para adicionar al

artículo 123 Constitucional el apartado "B", que contiene las bases que regula las relaciones del Estado con sus trabajadores.

Fue así como, el día 5 de diciembre de 1960, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la adición del apartado "B", quedando con esto elevado a rango Constitucional los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

El nuevo apartado del artículo 123 Constitucional comprende los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como la de sus familiares, los cuales en resumen son los siguientes: jornada máxima, tanto diurna como nocturna; descansos semanales; vacaciones; salarios; permanencia en el trabajo; escalafón para los ascensos; derecho para asociarse; uso del derecho de huelga; protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales como no profesionales; jubilación; protección en caso de invalidez, vejez y muerte; centros vacacionales y recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta; así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia; así como, el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje para derimir conflictos laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE

1963

Después de haberse elevado los preceptos laborales de los trabajadores al servicio del Estado a rango constitucional con la adición del apartado "B" al artículo 123 de nuestra carta magna, hacía falta tener una reglamentación que superara al Estatuto existente, y así es como el 28 de diciembre de 1963, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; abrogándose con esto el mencionado Estatuto y logrando la burocracia otro de sus más grandes anhelos el tener una ley basada en preceptos constitucionales, con lo cual hacía a un lado las opiniones de los retractores del Estatuto antiguo que lo consideraban inconstitucional.

Además de otras innovaciones benéficas que la nueva ley establece, es menester mencionar que en su artículo 1º hace referencia a quienes tienen el carácter de trabajadores del Estado, ya que no quedan incluidos únicamente los servidores de los Poderes de la Unión, sino que dicho concepto amplía más la definición de servidor público, incorporando en el mismo, nuevos e importantes núcleos de empleados, especialmente los que laboran en organismos descentralizados, que hasta ese entonces carecían de protección legal alguna.

Otro avance importante en la ley en cita, es el referente al régimen del sistema escalafonario, cuyas bases técnicas y jurídicamente definidas serán en el futuro la eficiencia, la aptitud y la antigüedad, precisamente en ese orden, con lo cual queda asegurado a los

trabajadores del Estado su reconocimiento auténtico a su capacidad y eficiencia, así como, a su tiempo de servicio dentro de la administración pública, además que para el Estado es garantía que sus jerarquías serán cubiertas con personal idóneo y con merecimiento comprobados y por ende, una mayor capacidad humana en el cumplimiento de las funciones administrativas.

Lo anterior se complementa con la creación del Instituto de Capacitación de los Trabajadores del Estado, en el que todos los servidores públicos encontrarían la oportunidad de consolidar y superar sus conocimientos y eficiencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 2

2. ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 2.1 ANTECEDENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 2.2 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 2.3 ATRIBUCIONES GENERALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 2.4 EL TÍTULAR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 2.5 FUNCIONES DEL TITULAR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

2. ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Las Secretarías de Estado son organismos centralizados que dependen directamente del Ejecutivo Federal, cuya función es encargarse de asuntos específicos de la Administración Pública Federal, que la Constitución Federal, la Ley Orgánica de la Administración Pública y demás disposiciones les encomienden para lograr el bienestar y el progreso social.

Las Secretarías de Estado son las unidades administrativas superiores que auxilian al Presidente de la República en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad pública, siendo su titular una persona física que es nombrado y removido por el Presidente y quién será el encargado de dirigir la Secretaría.

2.1 ANTECEDENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

La Secretaría de Educación Pública al igual que otras Secretarías del Gobierno Federal, a sufrido desde su inicio una serie de modificaciones, pero nunca a dejado de cumplir con sus objetivos por los cuales fue creada, al contrario con los cambios sociales, políticos y administrativos sus funciones han ido modificandose y aumentando, abarcando día con día

otras funciones que las mismas necesidades así lo requieran. La citada Secretaría tuvo su origen al aparecer por primera vez en las Bases Orgánicas de la Constitución Centralistas del 12 de junio de 1843, pero no con el nombre que actualmente se le conoce, sino con el nombre de Secretaría de Instrucción Pública e Industria, que a través del tiempo y la historia de los diversos gobiernos de nuestro país, su denominación a sufrido una serie de cambios.

De 1843 hasta el periodo presidencial de Porfirio Díaz la Secretaría de Instrucción Pública e Industria, conservo su denominación original. A pesar de que el 13 de mayo de 1891 se establecen seis Secretarías las cuales son: Relaciones Exteriores, Gobernación, Justicia e Instrucción Pública, Fomento, Hacienda y Crédito Público y la de Guerra y Marina; además se creó una nueva la de Comunicaciones y Obras Públicas.

Después de la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917, quedó suprimida la Secretaría de Justicia e Instrucción Pública, a través de la Ley de Secretarías de Estado del 25 de diciembre del mismo año, contemplando dicha ley las siguientes Secretarías: Gobernación, Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Guerra y Marina, de Comunicaciones y Obras Públicas; y se fundaron las de Agricultura y Fomento, Industria Comercio y Trabajo, agregándose posteriormente la de Educación Pública.

Por su parte la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado promulgada el 23 de diciembre de 1958 y publicada el día 24 del mismo mes y año, en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor el 1º de enero de 1959, contemplaba quince Secretarías que por orden alfabético quedan de la siguiente manera: de Agricultura y Ganadería, de

Comunicaciones y Transportes, de la Defensa Nacional, de Educación Pública, de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público, de Industria y Comercio, de Marina, de Obras Públicas, de Patrimonio Nacional, de la Presidencia, de Recursos Hidráulicos, de Relaciones Exteriores, de Salubridad y Asistencia, del Trabajo y Previsión Social.

Como puede apreciarse, la Ley de Secretaría y Departamento Administrativo contempla entre las Secretarías a la de Educación Pública, sin hacerle ninguna modificación a su denominación.

Por su parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976 y vigente a partir del 1º de enero de 1977, comprendía originalmente dieciseis Secretarías, aumentando a dieciocho, y actualmente, según reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2000, la citada ley en su artículo 26 señala las siguientes Secretarías:

1. Secretaría de Gobernación
2. Secretaría de Relaciones Exteriores
3. Secretaría de la Defensa Nacional
4. Secretaría de Marina
5. Secretaría de Hacienda y Crédito Público
6. Secretaría de Desarrollo Social
7. Secretaría de Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. Secretaría de Energía
9. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial
10. Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural
11. Secretaría de Comunicaciones y Transportes
12. Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo
13. Secretaría de Educación Pública
14. Secretaría de Salud
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
16. Secretaría de la Reforma Agraria
17. Secretaría de Turismo
18. Secretaría de Economía
19. Secretaría de Seguridad Pública**

** Esta Secretaría fué creada por el nuevo gobierno del Presidente Vicente Fox Quezada, por motivos de la inseguridad a que la delincuencia a sometido a la sociedad.

2.2 ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

La Secretaría de Educación Pública al igual que todas las demás Secretarías de Estado para poder realizar las actividades públicas, así como los servicios administrativos que les corresponden, necesita contar con una estructura orgánica bien determinada, para que cada uno de los miembros que la conforman puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, sin interferir unos con otros en dichas actividades, evitando con esto, duplicidad de funciones.

Cada Secretaría de Estado cuenta con un reglamento interior que indique de manera detallada y jerárquica las unidades administrativas necesarias para realizar los asuntos que le competen.

Por su parte la Secretaría de Educación Pública en el artículo 2º del Capítulo I de su reglamento interior, señala lo siguiente:

"Artículo 2º. Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría de Educación Pública contará con los servidores públicos y unidades administrativas siguientes:

- Secretario
- Subsecretaría de Planeación y Coordinación
- Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Subsecretaría de Educación Básica
- Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas
- Subsecretarías de Servicios Educativos para el Distrito Federal
- Oficialía Mayor
- Unidades Administrativas
- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Unidad de Comunicación Social
- Dirección General de Relaciones Internacionales
- Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto
- Dirección General de Evaluación
- Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación
- Coordinación de Órganos Desconcentrados y del Sector Paraestatal
- Coordinación General de Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas
- Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas
- Dirección General de Educación Superior
- Dirección General de Profesiones
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas
- Dirección General de Bachillerato
- Dirección General del Derecho de Autor
- Dirección General de Normatividad
- Dirección General de Materiales y Métodos Educativos

- Dirección General de Investigación Educativa
- Dirección General de Educación Indígena
- Dirección General de Institutos Tecnológicos
- Dirección General de Educación Tecnológica Industrial
- Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo
- Dirección General de Educación Secundaria Técnica
- Dirección General de Planeación y Programación en el Distrito Federal
- Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el Distrito Federal
- Dirección General de Administración de Personal en el Distrito Federal
- Dirección General de Educación Normal en el Distrito Federal
- Dirección General de Educación Física en el Distrito Federal
- Dirección General de Recursos Financieros
- Dirección General de Informática
- Dirección General de Personal
- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios
- Órganos Desconcentrados:
 - Universidad Pedagógica Nacional
 - Instituto Politécnico Nacional
 - Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial
 - Consejo Nacional para la Cultura y las Artes
 - Instituto Nacional de Antropología e Historia

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

- Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
- Radio Educación
- Comisión Nacional del Deporte

2.3 ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

El artículo 1º del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública a la letra reza lo siguiente:

“Artículo 1º La Secretaría de Educación Pública, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación y demás Leyes, así como también los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.”

La Secretaría de Educación Pública para cumplir con sus funciones y desempeñar adecuadamente sus actividades, necesita forzosamente contar con atribuciones y facultades que las leyes, reglamentos, acuerdos le encomienden, recibiendo en todo momento las órdenes del órgano supremo que la creó.

Las atribuciones y facultades que le corresponden a la Secretaría de Educación Pública son:

El despacho de los asuntos relacionados con la educación, en todos sus grados como son preescolar, primaria, secundaria y normal, urbana y rural, la enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, la enseñanza agrícola, la superior y profesional, la deportiva y militar, física y educación artística; crear y mantener las escuelas oficiales federales; vigilar que se observen y cumplan las disposiciones relativas con la educación en todos sus niveles y grados; supervisar que todos los planteles educativos de la República cumplan con lo dispuesto por el artículo tercero Constitucional.

También le corresponde a la Secretaría de Educación Pública organizar y administrar museos, arqueológicos e históricos y bibliotecas; promover la creación de institutos de investigación científica y técnica y el establecimiento de laboratorios, observatorios y planetarios; patrocinar concursos científicos y participar en los organizados en el país y en el extranjero; mantener al corriente el escalafón del magisterio y el seguro del maestro, así como el sistema de compensaciones y estímulos para los mismos; organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Poder Ejecutivo Federal, Gobierno de los Estados, Municipios, fideicomisos y Entidades Públicas Privadas; manejar el registro de la propiedad literaria y artística (derecho de autor); otorgar becas y estimular el desarrollo de teatros en el país; revalidar estudios y títulos; así como auxiliar a las asociaciones de profesionistas para el correcto ejercicio de sus actividades culturales, científicas y profesionales; promover la producción cinematográfica de radio y televisión, así como la industria editorial; conservar proteger y mantener los monumentos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

arqueológicos, históricos y artísticos; organizar exposiciones artísticas, ferias, certámenes, concursos y audiciones teatrales; impulsar el deporte y mantener las escuelas respectivas; orientar las actividades artísticas y culturales, recreativas y deportivas.

Por su parte el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece:

“Artículo 38. A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

a). La enseñanza preescolar, primaria, secundaria y normal, urbana, semiurbana y rural.

b). La enseñanza que se imparte en las escuelas, a que se refiere la fracción XII del artículo 123 Constitucional.

c). La enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, incluida la educación que se imparte a los adultos.

d). La enseñanza agrícola, con la cooperación de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

e). La enseñanza superior y profesional

f). La enseñanza deportiva y militar y la cultura física en general.

- II. Organizar y desarrollar la educación artística que se imparta en las escuelas e instituciones oficiales, incorporados o reconocidos para la enseñanza y difusión de las bellas artes y de las artes populares;
- III. Crear y mantener las escuelas oficiales en el Distrito Federal, excluidas las que dependen de otras dependencias;
- IV. Crear y mantener, en su caso, escuelas de toda clase que funcionen en la República, dependientes de la Federación, exceptuadas las que por ley estén adscritas a otras dependencias del Gobierno Federal;
- V. Vigilar que se observen y cumplan las disposiciones relacionadas con la educación preescolar, primaria, secundaria, técnica y normal, establecidas en la Constitución y prescribir las normas a que debe ajustarse la incorporación de las escuelas particulares al sistema educativo nacional;
- VI. Ejercer la supervisión y vigilancia que proceda en los planteles que imparten educación en la República conforme a lo prescrito por el artículo tercero Constitucional.
- VII. Organizar, administrar y enriquecer sistemáticamente las bibliotecas generales o especializadas que sostenga la propia Secretaría o que formen parte de sus dependencias;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VIII. Promover la creación de institutos de investigación científica y técnica y el establecimiento de laboratorios, observatorios, planetarios y demás centros que requiera el desarrollo de la educación primaria, secundaria, normal, técnica y superior;

IX. Patrocinar la realización de congresos, asambleas y reuniones, eventos, competencias y concursos de carácter científico, técnico, cultural, educativo y artístico;

X. Fomentar las relaciones de orden cultural con los países extranjeros, con la colaboración de la Secretaría de Relaciones Exteriores,

XI. Mantener al corriente el escalafón del magisterio y el seguro del maestro, y crear un sistema de compensaciones y estímulos para el profesorado; atendiendo a las directrices que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sobre el sistema de administración y desarrollo de personal;

XII. Organizar, controlar y mantener al corriente el registro de la propiedad literaria y artística;

XIII. Otorgar becas para que los estudiantes de nacionalidad mexicana puedan realizar investigaciones o completar ciclos de estudios en el extranjero;

XIV. Estimular el desarrollo del teatro en el país y organizar concursos para autores, actores y escenógrafos y en general promover su mejoramiento;

XV. Revalidar estudios y títulos, y conceder autorización para el ejercicio de las capacidades que acrediten;

XVI. Vigilar, con el auxilio de las asociaciones de profesionistas, el correcto ejercicio de las profesiones,

XVII. Organizar misiones culturales;

XVIII. Formular el catálogo del patrimonio histórico nacional;

XIX. Formular y manejar el catálogo de monumentos nacionales;

XX. Organizar, sostener y administrar museos hitóricos, arqueológicos y artísticos, pinacotecas y galerías, a efecto de cuidar la integridad, mantenimiento y conservación de tesoros históricos y artísticos del patrimonio cultural del país;

2.4 EL TÍTULAR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

El Secretario de Estado es la persona física que encabeza la dependencia del Ejecutivo Federal, conocida como Secretaría y en forma jerarquizada esta por encima de los

Subsecretarios, Oficial Mayor, directores, subdirectores, jefes, subjefes de departamento, oficina, sección y mesa quienes estarán plenamente subordinados a él; y con la colaboración de todos ellos cumplirá con todas las funciones que tiene encomendadas.

Para una mejor comprensión, debemos aclarar la similitud o diferencia entre un Secretario de Estado y un ministro, para esto es importante saber que en la época medieval los reyes tenían consejeros, a los cuales les llamaban cancilleres, quienes desempeñaban labores muy diversas y que a la postre se les denominaría Secretarios de Estado. Para algunos autores, los ministros deben corresponder al régimen de gobierno democrático, conocido como parlamentario, mientras que los Secretarios de Estado corresponden al régimen presidencialista.

Actualmente en diversos países, inclusive el nuestro los colaboradores directos del Poder Ejecutivo tienen diversas denominaciones, así tenemos que en Argentina se les llama a sus colaboradores Ministros Secretarios, en Brasil Ministros de Estado; en Colombia Ministros de Despacho; en Venezuela se les designa Ministros de Despacho Ejecutivo; y en México como en Estados Unidos de Norteamérica simplemente Secretarios de Estado.

Para definir al Secretario de Estado, nos abocaremos a la definición que nos da el maestro Miguel Acosta Romero, quién lo define como: "El funcionario político-administrativo, nombrado y removido por el Presidente de la República, acuerda con este último y es subordinado jerárquicamente del mismo teniendo a su cargo y encabezando una Secretaría de Estado. Forma parte del cuerpo colegiado previsto en el artículo 29 de la Constitución, para

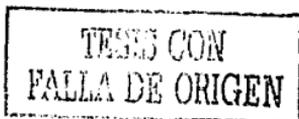
suspender las garantías individuales; informa anualmente al Congreso de la Unión, refrenda los actos del Presidente de la República relativo a la Secretaría de su ramo, puede ser llamado a informar por cualquiera de las Cámaras del Congreso, cuando se trate algún asunto relativo a la Secretaría que encabeza o se discute alguna ley de la misma.”³

De la definición antes descrita se puede observar que los Secretarios de Estado actúan de dos formas, una como funcionarios políticos y otra como funcionarios que realizan funciones administrativas; en el primer caso los Secretarios refrendan los reglamentos, acuerdos u órdenes del Presidente de la República firmando para su validez y aceptación los mismos; también, están obligados a comparecer ante el Congreso de la Unión o ante cualquiera de las Cámaras para informar sobre el desempeño de los asuntos que les compete, así como, de alguna iniciativa de ley o asunto de importancia social.

En el segundo caso y como funcionarios administrativos les corresponde realizar diversos actos jurídicos y materiales, con el fin de satisfacer necesidades colectivas como son: otorgar concesiones, licencias, permisos, autorizaciones, cubrir los servicios públicos como educación, la defensa nacional, la seguridad social y pública, la de salubridad, la de comunicaciones y transportes, entre otras.

También es menester, saber los requisitos necesarios para ser Secretario de Estado y estos no se dejan a la libertad del Presidente de la República, sino que se encuentra establecido en el

³ Acosta Romero, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, pág. 178



artículo 91 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que señala lo siguiente:

“Artículo 91. Para ser Secretario de Despacho se requiere: ser ciudadano mexicano por nacimiento, estar en ejercicio de sus derechos y tener treinta años cumplidos”.

Por último, cabe indicar que para ser Secretario de Educación Pública, a parte de ser nombrado y removido por el Presidente de la República, le corresponde cumplir con las funciones político-administrativas encomendadas, además de encargarse del trámite y resoluciones de todos los asuntos que sean competencia de la Secretaría y reunir los requisitos establecidos en el artículo 91 de nuestra carta magna, quedando impedidos para ocupar este cargo no sólo los extranjeros, sino aquellas personas que siendo ciudadanos mexicanos, no hayan nacido en nuestro país; asimismo, también es requisito importante la edad y no así el título o profesión de la persona que ocupe dicho cargo.

2.5 FUNCIONES DEL TÍTULAR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Las facultades y funciones que debe desempeñar el Secretario de Educación Pública, se encuentran enumeradas en el reglamento interior de la propia Secretaría, y de la cual podemos mencionar las siguientes:

En primer lugar el Secretario de Educación Pública esta facultado para delegar funciones a servidores públicos subalternos, sin perjuicio de su ejercicio directo, expidiendo los acuerdos relativos que deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación; las funciones que estos últimos deben cumplir, autorizarlos para que realicen actos y suscriban documentos que formen parte del ejercicio de sus facultades delegables.

Por otra parte hay facultades que no pueden ser delegadas por el Secretario de Educación Pública a su subalternos, por las que éstas deben realizarse por el propio Secretario, siendo las que a continuación se señalan:

Determinar, dirigir y controlar la política de la Secretaría y la del sector paraestatal coordinado por ella de conformidad con la legislación aplicable, con los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y con los lineamientos del Presidente de la República; someter al acuerdo del Presidente de la República los asuntos que sean competencia de la Secretaría, como los del sector paraestatal; proponer al Presidente de la República, los proyectos de iniciativa de leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, ordenes sobre



los asuntos de la competencia, de la Secretaría; refrendar, en términos del artículo 92 de la Constitución, los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes expedidos por el Presidente de la República, sobre asuntos que competan a la Secretaría, así como a la del sector paraestatal coordinado por ésta; dar cuenta al H. Congreso de la Unión sobre el estado que guardan los asuntos de la Secretaría; representar al Presidente de la República en los juicios constitucionales; aprobar la organización y funcionamiento de la Secretaría, así como adscribir las direcciones generales y demás unidades administrativas previstas en su reglamento interior; proponer al titular del Ejecutivo Federal la creación, supresión o modificación de las unidades administrativas de la Secretaría; establecer las comisiones internas para el adecuado funcionamiento de la misma y resolver sobre las propuestas de creación de plazas; establecer las unidades de coordinación, asesoría y de apoyo técnico que requiera el funcionamiento de la Secretaría; expedir el manual de organización general de la propia Secretaría, así como aquellos manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, necesarios para el mejor funcionamiento de la dependencia; acordar el nombramiento de los servidores de mandos superiores de la dependencia, ordenar su expedición y resolver sobre la remoción de estos; acordar con los Subsecretarios y con el Oficial Mayor los asuntos de sus respectivas competencias; apoyar el anteproyecto de presupuesto de egresos de la Secretaría y de sus órganos desconcentrados como entidades paraestatales del sector, coordinado por ella; aprobar los proyectos de programas sectorial, regional y especiales de la Secretaría incluyendo sus órganos desconcentrados y autorizar los programas institucionales de las entidades paraestatales de sector; fijar los lineamientos de carácter general que la Ley General de Educación atribuye a la Secretaría, así como establecer los planes y programas de estudio para la educación preescolar, primaria, secundaria, normal y establecer el calendario escolar para

los mismos, ordenando las publicaciones respectivas en el Diario Oficial de la Federación; coordinar a las entidades paraestatales del sector y agruparlas en subsectores; designar a los representantes de la Secretaría en las comisiones, consejos, órganos de gobierno instituciones y entidades paraestatales en los que la Secretaría participe; designar a los servidores públicos que deban ejercer las atribuciones que impliquen la titularidad de las acciones o partes sociales que integren el capital social de las empresas de participación estatal mayoritaria agrupadas en sector coordinado por la Secretaría; establecer, de conformidad con las disposiciones aplicables, los lineamientos para que la Secretaría proporcione los informes, datos y cooperación técnica que requieran las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; resolver las dudas que se presenten sobre la interpretación y aplicación del reglamento interno de la Secretaría y las demás indelegables que le correspondan.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 3

- 3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.
 - 3.1 ACTO ADMINISTRATIVO.
 - 3.1.1 CLASIFICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO.
 - 3.1.2 ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO.
 - 3.2 ACTO UNIÓN.
- 3.3 RELACIÓN DE TRABAJO.
 - 3.4 NOMBRAMIENTO.
 - 3.4.1 NOMBRAMIENTO DEFINITIVO.
 - 3.4.2 NOMBRAMIENTO INTERINO.
 - 3.4.3 NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.
 - 3.4.4 NOMBRAMIENTO POR TIEMPO FIJO.
 - 3.4.5 NOMBRAMIENTO POR OBRA DETERMINADA
 - 3.4.6 TRABAJADORES POR LISTA DE RAYA.
 - 3.5 INAMOVILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES

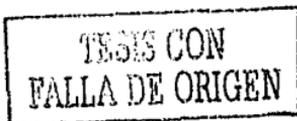
3.1 ACTO ADMINISTRATIVO

Para comprender mejor el significado de acto administrativo, analizaremos algunas definiciones regaladas por reconocidos juristas en la materia, mismas que a continuación se describen:

El maestro Rafael de Pina define al acto administrativo como: "Declaración de voluntad de un órgano de la administración pública, de naturaleza reglada o discrecional, susceptible de crear, con eficacia particular o general, obligaciones, facultades, o situaciones jurídicas de naturaleza administrativa"⁴

Mientras que el Dr. Andrés Serra Rojañ señala que "El acto administrativo es un acto jurídico, una declaración de voluntad, de deseo, de conocimiento y de juicio, unilateral, externa, concreta y ejecutiva, que constituye una decisión ejecutoria, que emana de un sujeto: la Administración Pública, en el ejercicio de una potestad administrativa, que crea, reconoce,

⁴ De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho Administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, pág. 51



modifica, transmite o extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general.⁵

Por su parte el tratadista Miguel Acosta Romero hace una definición respecto a que : "el acto administrativo es una manifestación unilateral y externa de voluntad, que expresa una decisión de una autoridad administrativa competente en ejercicio de la potestad pública. Esta decisión crea, reconoce, modifica, transmite, declara o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satisfacer el interés general".⁶

De las definiciones antes citadas se puede señalar que el acto administrativo es una manifestación unilateral de la voluntad de cualquier órgano del Estado o entidad paraestatal en ejercicio de sus funciones públicas, con el objeto de crear, modificar, transmitir, reconocer o extinguir derechos u obligaciones cuyo cumplimiento debe ser voluntario o forzoso, teniendo como finalidad, que el acto sea útil no para una persona en concreto, sino para el interés general.

⁵ Serra Rojas, Andrés, Op. cit. pág. 238

⁶ Acosta Romero, Miguel, Compendio de Derecho Administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 397

3.1.1 CLASIFICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Para tener una mejor comprensión del acto administrativo a continuación se analizará su clasificación, para lo cual nos basamos a la establecida por el maestro Miguel González Camacho, misma que a continuación se señala:

1. DE ACUERDO A SU NATURALEZA, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS PUEDEN SER:

A). ACTOS JURÍDICOS.- Son aquellos donde subsisten dos o más voluntades para crear, modificar o extinguir derechos u obligaciones, ejemplo el contrato.

B). HECHOS JURÍDICOS.- Son los que producen efectos jurídicos, pero en los cuales las partes que intervienen no tenían la intención de producirlos, ejemplo el delito.

C). ACTOS MATERIALES.- Es la realización del acto que puede o no producir consecuencias jurídicas.

2. DE ACUERDO A LA VOLUNTAD O VOLUNTADES QUE INTERVIENEN EN LA VOLUNTAD DEL ACTO

A). ACTO SIMPLE.- Cuando se forma el acto por una sola voluntad, que siempre será por un órgano del Estado.

B). ACTO COLEGIADO.- Es el que emana de la voluntad total o mayoritaria de un órgano.

C). ACTO COMPLEJO O COLECTIVO.- Es el que se forma por el conjunto de voluntades de varios órganos de la administración.

D). ACTO UNIÓN.- Es donde intervienen varias voluntades, pero su efecto no es de dar nacimiento a una situación jurídica individual.

E). EL CONTRATO.- En este acto concurren varias voluntades en su formación, debe procurarse que esta figura no se presente frecuentemente, ya que el acto administrativo es un acto de autoridad y no debe tomarse como tal a aquel contrato celebrado con los particulares.

3. DE ACUERDO A LA RELACIÓN QUE GUARDA LA VOLUNTAD QUE CREA EL ACTO CON LA LEY.

A). ACTO OBLIGATORIO.- Es aquel que la autoridad está obligada a ejecutar, dando cumplimiento a la ley.

B). ACTO REGLADO O VINCULADO.- En este acto la ley señala la autoridad que realizará el acto, así como el procedimiento a seguir para su cumplimiento.

C). ACTO DISCRECIONAL.- Aquí el titular del órgano tiene facultad para decidir la realización del acto.

4. DE ACUERDO A SU RADIO DE ACCIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.

A). ACTOS INTERNOS.- Son aquellos que no afectan la esfera jurídica de los gobernados, ya que se contraen a las circulares, disposiciones, instrucciones, ordenes de toda medida para un mejor funcionamiento de la administración.

B). ACTOS EXTERNOS.- Son aquellos que sí afectan la esfera jurídica de los administrados, creando, modificando o extinguiendo situaciones jurídicas particulares.

5. SEGÚN SU FINALIDAD SE CLASIFICAN EN:

A). ACTOS PRELIMINARES O DE PROCEDIMIENTOS.- Son los actos necesarios para llevar a cabo el acto principal, es decir, son importantes para que se den el acto de decisión o de resolución, por lo que es indispensable que estén consignados en la ley.

B). ACTO DE EJECUCIÓN.- Son aquellos por medio de los cuales se toma una decisión, resolución y cumplimiento del acto administrativo, constituye la ejecución de éste.

6. POR SU CONTENIDO SE CLASIFICAN EN:

A). ACTOS QUE AMPLIAN LA ESFERA JURÍDICA DE LOS ADMINISTRADOS.- Se encuentran entre ellos a los actos de admisión, a los de aprobación, a los de dispensa o condonación, a los de las licencias, permisos o autorizaciones, a los de las concesiones y privilegios de patentes.

B). ACTOS QUE LIMITAN LA ESFERA JURÍDICA DE LOS ADMINISTRADOS.- Son los actos de expropiación, las sanciones y los actos de ejecución.



C). ACTOS CUYO CONTENIDO CONSISTE EN HACER CONSTAR LA EXISTENCIA DE UN ESTADO DE HECHO O DE DERECHO.- En estos encontramos los actos del registro civil y de la propiedad y del comercio, actos de certificación, actos de autenticación, de notificación y de publicación.

3.1.2 ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO

El acto administrativo tiene ciertas características propias que son consideradas como elementos, los cuales a continuación se señalan:

1. **SUBJETIVOS.-** En este tipo de elementos se hace referencia a los sujetos que intervienen en el acto administrativo, los cuales son:

A). **SUJETO ACTIVO.-** Es el órgano de la administración competente para producir el acto.

B). **SUJETO PASIVO.-** Son las personas a quienes va dirigido el acto.

2. **OBJETIVOS.-** Se refiere a la creación de situaciones jurídicas como la realización del acto y se divide en:

A). OBJETO DIRECTO.- Es la creación, transmisión, modificación, reconocimiento o extinción de derechos y obligaciones.

B). OBJETO INDIRECTO.- Es la realización de la actividad del órgano del Estado, es cumplir con lo que tiene encomendado y que debe realizar en ejercicio de la potestad pública.

3. LA MOTIVACIÓN. Son las razones o circunstancias que encaminan a la realización del acto.

4. LA FINALIDAD.- El fin es perseguir un propósito y este es el interés general, nunca se buscará a través de un acto administrativo un interés individual que beneficie a una sola persona, sino que la utilidad debe ser siempre a favor del interés público, que en todo momento se encuentra establecido en la ley.

5. LA FORMA.- La forma del acto administrativo está constituido por el conjunto de requisitos que la ley exige para que quede integrado, puede adoptar diversas variantes, siendo la más normal la escrita, como son los acuerdos, decretos, oficios, circulares, memorandos, telegramas, notificaciones pero también puede ser de manera verbal como las órdenes que dan los altos niveles de jerarquía.

Por último y para concluir con este tema, es menester saber que un acto administrativo se da por terminado cuando se ejecuta o se da cabal cumplimiento al mismo, pero también existen otras causas por las cuales se extingue dicho acto, las cuales son: por revocación, rescisión, prescripción, caducidad, término y condición, renuncia de derecho, ineficiencia del

acto, por resolución en recurso administrativo o en un proceso ante Tribunales Administrativos y Federales en materia de amparo.

3.2 ACTO UNIÓN

Como observamos en el tema anterior en las clasificaciones del acto administrativo se contempla al acto unión, como el medio de enlace entre el Estado y sus trabajadores a través del nombramiento.

Para el tratadista Miguel Acosta Romero "el nombramiento no es otra cosa que un acto de potestad del Estado, ejercido a través de sus representantes (titulares de las dependencias) aun cuando para su operatividad requiere de la aceptación del trabajador, por lo que deviene en un acto condición, porque el nombramiento, que es el acto, condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público y cuya designación esta prevista en las leyes y en el presupuesto de egresos de la dependencia en cuestión".⁷

De lo antes señalado es necesario indicar que el acto unión, también conocido por algunos tratadistas como acto condición, es el medio por el cual el Estado da inicio a una relación

⁷ Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 259

laboral, misma que se perfecciona con la aceptación de la persona que desee ocupar un cargo público.

3.3 RELACIÓN DE TRABAJO

Para el maestro Mario de la Cueva la relación de trabajo consiste en: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objeto, integrado por los principios institucionales y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias".⁸

De la anterior definición se desprende que la relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a un patrón, quién puede ser una persona física o moral, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dio origen, pudiendo ser a través de un contrato laboral o un nombramiento si la relación de trabajo es con alguna dependencia o institución del Estado.

⁸ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano, Tomo I, 5ª edición, Editorial Porrúa, México, 1978, pags. 187 a

Para varios autores la relación de trabajo inicia con la prestación de un servicio subordinado y dependiente; relación que surge en el momento mismo en que el trabajador presta al patrón un servicio personal subordinado independientemente del acto que le da origen, esto quiere decir, que pudiera o no existir un contrato, convenio u otra forma de establecer una relación de trabajo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo al referirse a la relación de trabajo, se aprecia claramente la poca importancia que dá al contrato de trabajo como único medio de enlace laboral entre el trabajador y patrón, considerando dicha relación "en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto y que le dio origen".

La diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, estriba en que el primero por regla general es escrito, expreso y tácito, revistiendo la forma establecida por la ley (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo) mientras que la relación se inicia y perfecciona con la prestación del servicio subordinado y dependiente; y basándonos en las palabras del maestro Miguel Acosta Romero podemos señalar que no es el contrato de trabajo lo que hace a una persona obtener el carácter de trabajador, sino que es la prestación de un servicio personal subordinado la determinante de la relación laboral.

Ahora bien, la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores se puede definir como: la prestación de un trabajo personal subordinado al Estado, mediante el pago de un salario

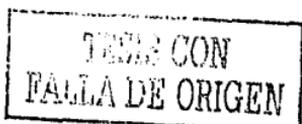
consignado en el presupuesto de egresos de la entidad pública u órgano a la cual se encuentra adscrito el trabajador.

No debemos olvidar que las relaciones de trabajo en general puede tener su origen tanto en un contrato como en la ley, acuerdos o reglamentos oficiales o nombramiento para el personal que presta sus servicios al Estado, por lo que la citada relación no siempre tendrá como único medio de perfección el contrato de trabajo, sino como ya lo mencionamos anteriormente, ésta puede darse con la sola prestación del servicio, sobre todo si nos referimos a los trabajadores del Estado, a quienes se les debe de expedir un nombramiento.

De lo expuesto, se desprende que para ser trabajador del Estado no se requiere haber celebrado un contrato, sino que se expida un documento denominado nombramiento por la autoridad facultada para hacerlo, perfeccionandose el mismo con la aceptación y protesta del trabajador.

Por su parte el maestro Miguel Acosta Romero señala que "no puede haber relación de trabajo entre el Estado y sus servidores sin que previamente se expida el nombramiento correspondiente, acorde con la ley y las partidas presupuestales para que ese fin tenga el Gobierno, o sin que el supuesto trabajador figure en las listas de rayas de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".⁹

⁹Acosta Romero, Miguel, Op. cit. pág. 257



Por su parte el tratadista Carlos Reynoso Castillo considera a la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores como un contrato de trabajo "sui generis", que entrañaba en la realidad de un acto administrativo, sigue señalando nuestro autor que el nombramiento es el medio idóneo para formalizar dicha relación jurídica laboral siendo un contrato "sui generis" en donde la voluntad del servidor aparece prácticamente en términos de la aceptación de la oferta que el empleador le hace y acepta, más no aparece prácticamente su voluntad con motivo de las condiciones de trabajo bajo las cuales deberá de prestarse la labor, en ese sentido presenta un gran parecido con un contrato de adhesión.¹⁰

Por lo que la relación de trabajo inicia y perfecciona con la prestación de un servicio personal y subordinado independientemente del acto que le dio origen, además en la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores a simple vista se tiene al nombramiento como el acto mediante el cual se establece dicha relación, pero lo cierto es que la ley, jurisprudencia y la doctrina han establecido que ésta vía no es el único medio para formalizar una relación de trabajo, ya que en algunas ocasiones, también ha existido vínculo laboral aún cuando no exista nombramiento, siempre y cuando se den ciertas circunstancias, pues es bien sabido que a falta de nombramiento no se determina la inexistencia de la relación de trabajo entre el prestador del servicio y los titulares de las dependencias o instituciones del Estado, si de algún otro elemento de prueba se advierte tal relación laboral, como puede ser el caso de estar incluidos en listas de raya, para los trabajadores temporales que prestan sus servicios por tiempo fijo u obra determinada o que se pueda determinar por cualquier otro documento o medio de prueba su relación laboral.

¹⁰ Reynoso Castillo, Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 62

3.4 NOMBRAMIENTO

Como lo señalamos en el tema anterior, el nombramiento es el documento idóneo pero no único que formaliza la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

¿Pero en sí, que se debe entender por nombramiento?

Para contestar esta pregunta debemos de basarnos en algunas definiciones que la doctrina nos ha señalado, ya que la ley no ha dado un concepto preciso de esta figura; por lo que, para la doctrina el nombramiento es un documento emitido por un funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trate.

Para el doctrinario J. Manuel Mora Rocha el término nombramiento tiene dos acepciones, la primera de ellas sería como formalismo en la designación de una persona para que desempeñe o ejerza un cargo, determinadas funciones o un empleo y la segunda sería refiriéndose al documento mismo que contiene esa designación.¹¹

¹¹ Mora Rocha, J. Manuel, *Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático*, 2ª edición. Editorial Pac, México, 1992, pág. 41

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como puede verse en esta definición, el nombramiento por una parte consiste en la designación de la persona para desempeñar una función o cargo público y por otra hace referencia al documento que debe ser aceptado y protestado por quien ocupe el cargo.

El maestro Miguel Acosta Romero nos da una definición de nombramiento breve, pero que consideramos muy sustanciosa en su contenido, misma que a continuación se describe de la siguiente manera: "el nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente formalizar la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia".¹²

Mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su numeral 12 señala lo siguiente: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en la lista de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

De las definiciones señaladas, no queda duda que el nombramiento es el documento expedido por el funcionario de una dependencia, institución u organismo del Estado, por la persona a la cual se le han delegado esas facultades para poder extenderlo, siendo un medio normal para seleccionar a los trabajadores que prestan sus servicios al propio Estado.

Mientras para el maestro Andrés Serra Rojas el nombramiento es: "el documento público que contiene el acto de voluntad del Estado, que crea la relación de servicio, la protesta de ley,

¹² Acosta Romero, Miguel, Op. cit. pág. 339

la categoría, sueldo y partida por el solo hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. No se necesita ni siquiera un nombramiento con determinados requisitos, sino sólo la inclusión del nombramiento en cualquier lista de raya".¹³

Después de observar las definiciones de los autores señalados, así como de la misma ley, para efectos de nuestro tema debemos considerar por nombramiento el acto idóneo pero no único, por el que se formaliza la relación de trabajo entre el Estado y los trabajadores a su servicio, mismo que se perfecciona con la protesta de ley y aceptación del trabajador, además de ser un documento por escrito, expedido por la persona facultada para ello, creador de derechos y obligaciones para las partes, que debe contener ciertos requisitos que la propia ley en su artículo 15 señala. Y para dar una mejor apreciación a continuación lo describimos:

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.

¹³ Serra Rojas, Andrés. Op. cit. pág. 382

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Además no debemos olvidar los derechos y obligaciones derivadas del nombramiento como son: derecho a la estabilidad al empleo, al salario, vacaciones y descanso semanal, al ascenso, a la sindicalización, a premios y recompensas, a huelga, a la seguridad social y el de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en defensa de sus derechos. Mientras que sus obligaciones se determinan por la protesta del cargo, el desempeño de sus labores con puntualidad, intensidad, cuidado, sujetándose a las direcciones de sus jefes y reglamentos respectivos, debe observar buenas costumbres en el desempeño de su servicio, evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, guardar reserva de los asuntos que conozca con motivo de su trabajo, acudir a la capacitación para mejorar su eficiencia y no hacer ningún tipo de propaganda dentro del lugar de trabajo.

3.4.1 NOMBRAMIENTO DEFINITIVO

Los nombramientos son definitivos cuando se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación y el trabajador será inamovible después de transcurrido seis meses ocupando la plaza sin nota desfavorable en su expediente.

Para el tratadista J. Manuel Mora Rocha, el trabajador definitivo es "aqueel empleado que habiendo aceptado y protestado un nombramiento, designandosele para ocupar una plaza

definitiva, con el carácter de vacante, después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, pasa a formar parte del personal regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias de una dependencia o institución que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que por tal motivo será inamovible indefinidamente en su empleo salvo causa justificada previsto en ese ordenamiento legal".¹⁴

De los conceptos antes citados, se puede ver que el empleado definitivo es el que habiendo aceptado y protestado un nombramiento, así como designándosele a ocupar una plaza definitiva, con carácter de vacante después de transcurrido seis meses en dicha plaza sin nota desfavorable en su expediente, pasará a formar parte del personal regular y permanente de una dependencia o institución que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y siendo que es personal permanente, por ese solo motivo es inamovible indefinidamente en su empleo, salvo por causa justificada plenamente comprobada y prevista en la ley, es decir, que exista una causal por la cual se rompe la estabilidad en el empleo y con esto la definitividad.

3.4.2 NOMBRAMIENTO INTERINO

Los nombramientos son interinos cuando se expidan a trabajadores para ocupar vacantes de planta, temporales que no excedan de seis meses.

¹⁴ Mora Rocha, J. Manuel, Op. cit. pág. 43



En este tipo de nombramiento el trabajador que ocupe la plaza vacante no podrá permanecer en ella por más de seis meses. Los titulares de las dependencias o instituciones son los facultados para nombrar y remover libremente al empleado interino, por lo cual la plaza a ocupar por el trabajador no esta sujeta al concurso de escalafón. Esta vacante se da unicamente en aquellos casos en que el trabajador titular de la plaza solicita alguna licencia hasta por un periodo de seis meses.

3.4.3 NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El nombramiento será provisional, cuando se expida conforme al proceso escalafonario respectivo a un trabajador para ocupar de manera temporal una plaza mayor de seis meses; por otra parte, también se considerara provisional el nombramiento que se expida para ocupar plazas reclamadas ante el tribunal y su provisionalidad durará hasta que el citado Tribunal resuelva en definitiva la controversia laboral respectiva.

En este tipo de nombramiento el empleado tiende a ocupar una plaza de mayor jerarquía dentro del escalafón por más de seis meses pero de manera provisional, ya que regresará a su plaza de origen cuando el titular de la plaza se reincorpore al servicio y el trabajador provisional que ocupe la última categoría en el movimiento escalafonario, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Las vacantes temporales por más de seis meses serán las que se den por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalando las siguientes:

- Para el desempeño de comisiones sindicales.
- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- Para el desempeño de elección popular.
- Cuando algún trabajador sufra enfermedades no profesionales en los términos del artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.4.4 NOMBRAMIENTO POR TIEMPO FIJO

Al hablar de este tipo de nombramiento, no existe ninguna dificultad, ya que son los expedidos con fecha precisa de terminación de la relación laboral entre el titular de la dependencia o institución y el trabajador, mismo que por su naturaleza es eventual o de temporada, sujetándose a prestar su trabajo por el tiempo señalado en el nombramiento.

El Estado requiere de estos trabajadores para realizar labores extras, es decir, con carácter temporal que no puedan ser desempeñados por su personal de base.

3.4.5 NOMBRAMIENTO POR OBRA DETERMINADA

El nombramiento por obra determinada es el que se otorga para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente, la duración de la relación del trabajo que vincula al titular de la dependencia o institución con los trabajadores será mientras se realiza la obra materia del nombramiento.

3.4.6 TRABAJADORES POR LISTA DE RAYA

Este tipo de trabajador es de los contemplados en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para realizar labores temporales para obra determinada o por tiempo fijo, sujetándose en todo momento a las condiciones por las cuales fueron contratados.

Los trabajadores de lista de raya a pesar de ser temporales no pueden ser separados de sus labores sino al vencimiento del tiempo designado o a la terminación de la obra o comisión para la cual fueron contratados y cuyas remuneraciones estarán consignadas en listas de rayas, de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ahí su nombre; siendo designados para realizar trabajos especiales de carácter técnico, provisional, administrativo entre otros, pudiendo ser de dos tipos:

- Trabajador por obra determinada, y
- Trabajador por tiempo fijo

En ambos casos su remuneración será en efectivo y consignadas en lista de raya, a diferencia de los trabajadores con nombramiento quienes cobran con chequé y mediante nomina, pero ambos gozan de los mismos beneficios que la ley les otorga.

3.5 INAMOVILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El derecho a la inamovilidad en el empleo o permanencia en el trabajo tiene su fundamento legal en la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para los trabajadores al servicio del Estado.

Este derecho a la inamovilidad en el empleo está expresado en una disposición que prohíbe al Estado como patrón, separar del empleo a un trabajador sin justa causa

Por su parte el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, alude a los trabajadores de base que serán inamovibles, señalando el citado precepto lo siguiente:

“Artículo 6º 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.”

Los no incluidos en la enumeración anterior se refiere a los trabajadores de confianza señalados en el artículo 5º del mismo ordenamiento legal, los cuales serán removidos de sus cargos cuando el titular de la dependencia lo considere pertinente; en consecuencia, para que un trabajador de base se vuelva inamovible será necesario:

- Que haya cumplido seis meses en el servicio sin nota desfavorable en su expediente.
- Que este ocupando una plaza con nombramiento definitivo.

Antes de cumplir con el plazo de seis meses, aunque el trabajador de base tenga nombramiento definitivo en una plaza de planta, en los términos del artículo 6º mencionado, puede ser despedido mediante una indemnización.

En caso de separación injustificada el trabajador tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. Pero en los casos de supresión de las plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización que corresponda.

CAPÍTULO 4

- 4. CAUSAS POR LAS CUALES TERMINA EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE, DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
 - 4.1 CESE O DESPIDO DEL TRABAJADOR.
 - 4.2 RETIRO DEL TRABAJADOR.
 - 4.3 RENUNCIA DEL TRABAJADOR.
 - 4.4 MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
 - 4.5 INCAPACIDAD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR.
 - 4.6 MUERTE DEL TRABAJADOR.
 - 4.7 CONCLUSIÓN DEL TÉRMINO O DE LA OBRA DETERMINADA.
 - 4.8 ABANDONO DEL EMPLEO.
 - 4.9 POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
 - 4.10 REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA SOLICITAR EL CESE DEL TRABAJADOR.

4. CAUSAS POR LAS CUALES TERMINA EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, son las personas físicas que prestan sus servicios físicos e intelectuales o de ambos generos en la función pública, de manera personal y bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en la lista de raya y por ese sólo motivo, serán inamovibles después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estrado en su numeral 46 claramente dispone que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa y que en consecuencia el nombramiento y designación: sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las causas que el propio precepto señale.

El citado artículo es comentado por el maestro Trueba Urbina en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en los siguientes términos:

“COMENTARIO: La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado e instituciones descentralizadas que en la terminología burocrática se denomina inamovilidad, es más precisa en favor de los empleos públicos y, sobre todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleo público

que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento del burocrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la recisión unilateral por parte del Titular de la unidad burocrática es inadmisibile, ya que éste tiene obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causales a que se refiere la fracción V del precepto que se comenta, y si se despide sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caldos correspondientes, en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley del Trabajo, aplicable supletoriamente."

Además del comentario antes citado la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, únicamente puede terminar por las causas especificadas que establece el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismas que a continuación se señalan:

- Por renuncia
- Por abandono de empleo
- Por repetidas faltas injustificadas a sus labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio etc.
- Por conclusión del término de la obra
- Por muerte del trabajador
- Por incapacidad permanente del trabajador
- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

A continuación se analizará cada una de estas causas para una mejor comprensión.

4.1 CESE O DESPIDO DEL TRABAJADOR

Por cese se entiende la terminación de la relación de trabajo suscitada entre el trabajador y el titular de la dependencia por alguna causa justificada en que a incurrido el primero de ellos

El despido y el cese son conceptos que significan lo mismo, nadamás que el término despido es utilizado para los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a un patrón en la iniciativa privada, mientras el cese es para los trabajadores al servicio del Estado; en ambos casos el patrón o titular de la dependencia de manera unilateral dan por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador, a un, que en ciertos casos para el titular de la dependencia debe poner a consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la situación del trabajador que ha incurrido en alguna de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las causas señaladas por el artículo 46 de la Ley Burocrática, para que sea el propio Tribunal quien resuelva mediante su fallo si corresponde o no el cese del trabajador.

De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponden al titular de la dependencia, dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para la dependencia, cuando el trabajador abandona el empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que causen la suspensión o deficiencia de un servicio, o que pongan en peligro la salud o vida de las personas, por término de la obra, por muerte del trabajador y por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, estas tres últimas causas se analizarán más adelante.

4.2 RETIRO DEL TRABAJADOR

Para el tratadista Nestor de Buen el retiro "constituye un acto recisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral."¹⁵

¹⁵ De Buen, Nestor, *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 114

De lo dicho anteriormente debemos entender por retiro, el acto unilateral en virtud del cual el trabajador da por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

El retiro se configura cuando el trabajador toma la iniciativa de dar por concluida la relación de trabajo, en caso de que el patrón deja de cumplir con sus obligaciones señaladas en el contrato de trabajo o en las disposiciones establecidas en la ley.

Las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, sin tener ninguna responsabilidad son: engañarlo el patrón respecto de las condiciones de trabajo, faltas de probidad u honradez, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos, reducción de salario, falta de pagos en fechas y lugares convenidos, los perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas útiles de trabajo, la existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador, con mayor razón si está motivada por la imprudencia o descuido inexcusable del patrón.

4.3 RENUNCIA DEL TRABAJADOR

La renuncia es el acto voluntario por el cual el trabajador decide dejar de prestar sus servicios al patrón o titular de una dependencia, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, pero para que esta causa de terminación de la relación de trabajo se formalice, es

necesario el consentimiento del trabajador quien es el que solicita su separación y el del patrón o titular que la acepta.

Como puede apreciarse la renuncia para los trabajadores al servicio del Estado, es una manifestación de la voluntad del trabajador de dar por concluida la relación laboral que existe con la dependencia en la cual presta sus servicios, misma que debe ser presentada por escrito al titular, quien deberá aceptarla para su perfeccionamiento, no requiriendo para su validez la intervención de las autoridades del trabajo.

Hemos señalado que la renuncia es una manifestación de la voluntad del trabajador de dar por terminada su actividad laboral con la dependencia, por lo tanto, para ser declarada nula, es indispensable la presencia de algún vicio de la voluntad, con la cual se vea afectada la libre decisión del trabajador, ya sea porque el titular de la dependencia ejerció presión, lo engaño, actuó con dolo o mala fe para sacar ventaja de dicha determinación.

Asimismo, se ha establecido que para evitar responsabilidades en el futuro, el titular debe expresar el consentimiento o la renuncia presentada por el trabajador, ya que de lo contrario la única situación que podría originarse por una renuncia no aceptada o mal habida es la responsabilidad civil por parte del trabajador y no podrá hacerse coacción alguna sobre su persona.

4.4 MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

El artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo menciona como causa de terminación de la relación de trabajo el mutuo consentimiento de las partes, en la actualidad para que esta causal subsista se recomienda a los trabajadores y patrones a que firmen un documento ante la presencia de los testigos o ante los tribunales del trabajo, con el fin de evitar al patrón, acuda a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones.

Para algunos tratadistas la renuncia es una causa de dar por terminada la relación de trabajo por mutuo consentimiento, a nuestra manera de ver dista mucho de que así sea, porque en la renuncia el trabajador de manera libre, unilateral y por convicción decide dar por terminada la relación de trabajo, sin estar obligado a comentarlo antes al empleador para su aceptación. Si el empleador no acepta la renuncia, esto no será motivo para dar por terminada la relación laboral, quedando el trabajador obligado en caso de que así fuere a una responsabilidad de carácter meramente civil.

Un ejemplo actual de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, lo podemos ver en las llamadas renunciias voluntarias, donde el patrón o titular de alguna dependencia para los trabajadores del Estado, propone o invita a aquellos trabajadores que tengan sobre todo cierta antigüedad y que desean separarse de su trabajo antes de cumplir los años de servicio señalado por la ley, a poderlo hacer mediante una indemnización que en

ocaciones suele ser del cien por ciento del salario y prestaciones que actualmente percibe el trabajador, en este caso como puede apreciarse existe una voluntad que propone y otra que acepta, perfeccionándose con ello el mutuo consentimiento.

Para concluir, es menester señalar que el mutuo consentimiento se origina cuando ambas partes patrón o titular y trabajador dan por terminada la relación de trabajo estableciendo las condiciones y terminos en que debe darse.

4.5 INCAPACIDAD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR

La fracción IV del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala como causa de terminación de la relación de trabajo, la incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, es decir, la relación laboral termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo, dejando de ser apto para realizar las tareas que tiene encomendadas.

Es justificable en este sentido la terminación de la relación laboral, ya que si el trabajador no tiene la capacidad física o mental, dicho de otra manera no esta apto para desempeñar sus labores con el cuidado, esmero e intencidad requeridos, no hay justificación por la cual debe subsistir la relación de trabajo; debiendose declarar dicha incapacidad en términos de ley;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quedando en este caso como obligado a pagarle sus salarios por la incapacidad respectiva, el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) de conformidad con sus disposiciones legales.

4.6 MUERTE DEL TRABAJADOR

La muerte del trabajador es una causa natural e involuntaria que trae consigo la extinción de la relación de trabajo. Si fallece el trabajador inmediatamente se pone fin a la relación de trabajo, no así, si quien falleciere es el titular de la dependencia para el cual, existen otras personas que pueden sustituirlo, además la relación no es con la persona física que funge como titular o con aquellas autorizadas con el carácter de superior jerárquico o jefe, sino con el Estado como patrón, por lo que nada debe afectar la muerte del titular en la relación laboral.

4.7 CONCLUSIÓN DEL TÉRMINO O DE LA OBRA DETERMINADA

Esta manera de dar por terminada la relación de trabajo se presenta cuando el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios a llegado a su fin; así mismo, también

se dará por terminada al momento de culminar la realización de la obra, cuyo objeto origina la relación laboral de trabajador con la dependencia, por lo que al concluirse ésta, de manera paralela se concluye de igual manera con la relación laboral.

4.8 ABANDONO DEL EMPLEO

El abandono del empleo puede definirse como la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar.

Para el maestro Nestor de Buen el abandono de empleo " expresa la intención del trabajador de no volver más a su empleo o bien, el deseo de no trabajar, que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus funciones o bien, ausentándose del lugar de trabajo por un período breve."¹⁶

De la definición antes planteada, se puede decir que, el deseo de no trabajar se refiere a la abstención de realizar actividad alguna en el trabajo o el alejamiento del mismo por un breve tiempo ocasionando un perjuicio al empleador.

Debemos hacer la diferencia entre el abandono de trabajo y la falta de asistencia al trabajo, en la primera existe la intención manifiesta del trabajador de dar por terminada la relación

¹⁶ Idem, págs. 97 y 98

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

laboral y en la segunda las faltas pueden surgir por diversas causas independientemente de la intención del trabajador, como ejemplo tenemos al trabajador que ya cuenta con otro empleo o cuando las faltas pueden justificarse por encontrarse en un estado de incapacidad.

El abandono se da con la intención del trabajador de no volver más a su empleo o cuando descuida sus actividades causando con ello un perjuicio, o con su ausencia pone en peligro los bienes del Estado, la salud o la vida de las personas o únicamente hace ineficaz un servicio.

Un ejemplo de abandono de empleo será el caso del trabajador que teniendo a su cuidado una función delicada que requiere su presencia constante en su puesto, abandona esta función aunque sea por breve tiempo y en ese lapso de ausencia podría sobrevenir alguna eventualidad que ocasione algún daño o perjuicio.

4.9 POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las causas de terminación de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a que se refiere el artículo 46 fracción V de la Ley Burocrática son las siguientes:

CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ O EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS, O MALOS TRATAMIENTOS CONTRA SUS JEFES O COMPAÑEROS O CONTRA LOS FAMILIARES DE UNOS Y DE OTROS, YA SEA DENTRO O FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO.- Por lo que respecta a la falta de probidad u honradez, ésta debemos considerarla cuando el trabajador no procede rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de animo, o dicho de otra manera, se aparta de las obligaciones que tiene a su cargo o procede en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se le encomienda o haciéndose en contra; debe aclararse que para tipificar la falta de probidad u honradez no es necesario ocasionar un daño patrimonial u obtener un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder en las actividades que se desempeñan.

El maestro Nestor de Buen nos regala los siguientes ejemplos de falta de probidad u honradez.¹⁷

1. La presentación de documentos falsos ante el patrón para poder justificar faltas de asistencia.
- 2.- El hecho de disponer de bienes del patrón cualquiera que sea su valor.

¹⁷ De Buen, Nestor, Op. cit. págs. 81 y 82

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Abandonar sus labores el trabajador, sin haber concluido la jornada o por no asistir al trabajo con puntualidad.

4.- Encontrarse dormido el trabajador en sus horas de trabajo.

Para el tratadista Euquirio Guerrero, la probidad "debe entenderse como la actitud, la honrría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad, ...El trabajador que con sus actos o con sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad."¹⁸

El mismo autor, nos menciona que el apoderamiento indebido de objetos propiedad de la empresa, a parte de configurar un delito como es el robo o abuso de confianza, también implica falta de probidad u honradez.

A estos ejemplos podemos agregar el referente a la incompatibilidad de horarios, o sea cuando el trabajador presta sus servicios en dos dependencias y su horario de entrada y salida de una y otra se ven afectados haciéndose imposible la realización de sus funciones en ambas dependencias, y a sabiendas el trabajador de esta situación se queda cayado buscando estrategias indebidas para conservar los dos empleos

¹⁸ Guerrero, Euquirio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, págs. 260 y 261

Referente a los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, constituye la falta de respeto que los trabajadores al servicio del Estado tienen con el titular de la dependencia, sus jefes y compañeros de trabajo o con sus familiares, pudiendo iniciar con una amenaza, insulto o injuria y culminar en agresión física o en un mal trato.

La violencia como ya lo señalamos puede ser una agresión física, dirigida por el trabajador a sus jefes, compañeros o familiares de éstos, fuera o dentro del centro de trabajo, mientras que los amagos consisten en las amenazas que el trabajador manifiesta en contra de las personas señaladas, atemorizandolas y con el fin de lograr un proposito, como el que éstas realicen o dejen de realizar determinada conducta.

Para el Maestro Nestor De Buen la injuria consiste "en un insulto o en una actitud de desprecio pero siempre será necesario que se precisen las palabras o se describa la conducta ya que de otra manera será imposible juzgar sobre su gravedad".¹⁹

También se entiende por injuria toda manifestación intencional dirigida a ofender a una persona de manera verbal o con una conducta de desprecio, conducta que el trabajador asume dentro o fuera de su área de trabajo, en contra del patrón, de sus compañeros de trabajo o de sus familiares.

CUANDO FALTARE POR MÁS DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS A SUS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA.- Esta causal de terminación de la relación de

¹⁹ De Buen, Nestor, Op. cit., pág. 85



trabajo entre el Estado y sus trabajadores, se da cuando este último falta a su trabajo por más de tres días consecutivos, es decir, cuando falta cuatro días laborables de manera continua sin poderlos justificar.

POR DESTRUIR INTENCIONALMENTE EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.- Cuando el trabajador de manera intencional causa algun daño o perjuicio a la maquinaria, instrumentos, edificios, muebles, equipo, materia prima u objetos relacionados con el trabajo, a parte de poder constituir un delito, es causa de cese del trabajador.

Para la tipificación de esta causal es menester que los daños ocasionados deben ser provocados de manera intencional por el trabajador, sin justificar el motivo que lo orillo a producirlos, tomando en cuenta unicamente la conduta e intención de dañar y perjudicar bienes que en su mayoría son propiedad del Estado.

POR COMETER ACTOS INMORALES DURANTE EL TRABAJO.- Si la moral la entendemos como reglas de comportamiento que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal, lo inmoral sería entonces el comportamiento de un sujeto ocasionando con ello molestia e incomodidad a las demás personas con quien convive, por no seguir las reglas de conducta a las cuales todos se han sometido, aunque no exista un marco jurídico que la respalde pero que es aceptada por ese grupo de personas al conciderarla buena y bien para su convivencia.

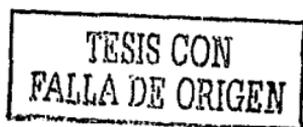
Para el maestro Euquirio Guerrero, "La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral."²⁰

En materia de trabajo la moral es un concepto muy subjetivo y lo que en un trabajo puede ser moral en otro puede no serlo, por lo que debe corresponder al juzgador determinar si una conducta es moral o no.

POR REVELAR LOS ASUNTOS SECRETOS O RESERVADOS DE QUE TUVIERE CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO.- Esta causal de cese consiste, en que, si el trabajador por motivos de su trabajo o circunstancias del mismo, tiene conocimientos de asuntos reservados que no deben ser divulgados o dar a conocer a terceras personas, ya que con ello se ocasionaría un perjuicio, debe ser rigurosamente prudente y abstenerse de difundir dicha información y sobre todo si esta en juego la independencia, el interés público y la seguridad del propio Estado.

POR COMPROMETER CON SU IMPRUDENCIA, DESCUIDO O NEGLIGENCIA LA SEGURIDAD DEL TALLER, OFICINA O DEPENDENCIA DONDE PRESTE SUS SERVICIOS O DE LAS PERSONAS QUE ALLÍ SE ENCUENTREN.- En este supuesto el trabajador por un descuido inexcusable compromete la seguridad del taller, oficina o dependencia donde labora, pudiendo provocar algún daño a las instalaciones o personas que

²⁰ Guerrero, Euquirio, Op. cit, pág. 264



allí laboran, no es necesario ocasionar algún daño, ni que la conducta de éste sea con la intención de producirlo, siendo suficiente originar un riesgo no consumado, ya que la conducta comprometedora del trabajador, si hubiere tenido un mayor cuidado ese riesgo se hubiere evitado.

POR DESOBEDECER REITERADAMENTE Y SIN JUSTIFICACIÓN, LAS ÓRDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.- La desobediencia reiterada y sin justificación del trabajador a sus superiores es causal de cese, para lo cual el trabajador que presta sus servicios en dependencias u oficinas del Estado, tiene la obligación de cumplir con los deberes establecidos en su nombramiento, acatando las órdenes de sus superiores, siempre y cuando vayan relacionadas con su trabajo, dentro de las jornadas respectivas y que cuente con los medios disponibles para poder cumplirlas, de lo contrario la desobediencia será justificada, evitándose con esto el cese del trabajador.

Además, es indispensable para la tipificación de esta causal, que la desobediencia sea de manera reiterada, tal y como lo señala la ley, por lo que una sola desobediencia a las órdenes del superior no es suficiente para despedirlo. Es menester señalar que algunos tratadistas consideran como suficiente una desobediencia como causal de terminación de la relación de trabajo, si con ello se compromete el buen desarrollo de los servicios o si se ocasiona un daño grave.

POR CONCURRIR, HABITUALMENTE, AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA

ENERVANTE .- Por regla el trabajador debe acudir a su trabajo en condiciones normales para poder desempeñarlo adecuadamente, por lo que, si se presenta en estado de ebriedad, narcótizado o drogado, su capacidad física y mental se verán afectadas para desarrollar sus actividades de la mejor manera, en ocasiones dando menos importancia a su trabajo e incluso poniendo en riesgo su integridad, la de sus compañeros, así como las instalaciones de la dependencia u oficina donde presta sus servicios; además de dar una mala imagen a los usuarios o personas que visitan dichas instalaciones, más aún si lo hace de manera habitual, es decir con frecuencia.

El aliento alcohólico no puede por si solo ser suficiente para señalar un estado de ebriedad en la persona, menos aún cuando hay una opinión dictaminada por un médico en el sentido de que existe un estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio.

Los trabajadores que por prescripción médica deben hacer uso de drogas y enervantes, tienen la obligación de dar aviso a su jefe inmediato o en su caso al superior jerárquico u encargado del centro de trabajo, antes de iniciar sus labores y presentando la constancia médica correspondiente.

POR FALTA COMPROBADA DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA DEPENDENCIA RESPECTIVA.-

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, es el documento donde bien contempladas las condiciones sobre las cuales deben prestarse los servicios en cada dependencia, señalando los derechos y obligaciones de los trabajadores, por lo que su

incumplimiento a sus disposiciones previa comprobación, es causa para proceder con el cese del trabajador.

POR PRISIÓN QUE SEA EL RESULTADO DE UNA SENTENCIA EJECUTORIADA.- La prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada, se refiere a aquella sentencia dictada en un proceso penal y que no admite ya ningún otro medio de defensa o recurso alguno, condenando además al trabajador a privarle de su libertad, imposibilitando a éste seguir desempeñando sus labores, y con ello romper la continuidad de la relación de trabajo; por lo que la dependencia tiene el derecho de solicitar al Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento, al no contar con un trabajador que por su situación jurídica a dejado de hacerse cargo del puesto para el que fue designado.

4.10 REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, PARA SOLICITAR EL CESE DEL TRABAJADOR

Cuando un trabajador incurre en alguna de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es necesario el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

levantamiento de un acta administrativa, la que tiene como finalidad principal otorgar la garantía de audiencia y legalidad al trabajador para que en la misma manifieste lo que a su interés convenga respecto de las conductas, hechos u omisiones que se le imputen. Corresponde al jefe supervisor de oficina o centro de trabajo, asistido por dos testigos de cargo, levantar acta administrativa al trabajador que haya incurrido en alguna causal que implique la terminación de los efectos de su nombramiento.

Apoyando lo anterior, la Corte a determinado lo siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 Bis de la propia Ley ordena: Cuando un trabajador incurra en algunas de las causales a que se refiere la fracción V del del artículo anterior, el Jefe Superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y el representante sindical en la que con toda precisión se acentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmarán por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiéndose entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46

Bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedencia de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona adiciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 Bis que se comenta y el reclamante no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de procedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar, por otra parte, si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que se le cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 Bis que se comenta y el Titular no demuestra que se cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la ley que por sí sólo bastara para considerar que el despido fue injustificado.

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

"Amparo directo 7595/82.- Edgar Pérez Cano. 13 de junio de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas."

"Amparo directo 2670/83.- Maximiliano González Rivera. 28 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Carlos Villascán Roldán."

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

"Amparo directo 174/82.- Juventino Mata Mejía. 16 de enero de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Agosto Benito Hernández Torres.

De la jurisprudencia antes expuesta se desprende con claridad que para proceder al levantamiento de un acta administrativa, el trabajador y el representante sindical deberán ser citados personalmente por escrito, especificando en este citatorio el motivo, día, hora y lugar en que se llevará a cabo la actuación, debiendo firmar en la copia respectiva el recibo del mismo. En caso de que el trabajador o representante sindical se nieguen a firmar de recibido la copia del citatorio, éste les deberá ser entregado en presencia de dos testigos los que acentarán en la copia, el día y hora en que se les entregó el original, además de la negativa de los interesados de firmar de recibido; dicha copia se agregará al acta administrativa correspondiente.

El levantamiento del acta, se iniciará acentando la población y entidad federativa, hora, día, mes, año, denominación del centro de trabajo, su ubicación, además se hará una relación de los hechos u omisiones que se le imputen al trabajador en la forma más clara y precisa posible.

De todas las personas que intervengan en el levantamiento del acta administrativa, se acentarán literalmente sus declaraciones y firmarán la hoja dónde obren las mismas, así como al alcace del acta administrativa.

Se tomará la declaración de los testigos de cargo y descargo por separado, con la finalidad de que se preserve la autenticidad de sus declaraciones, solicitándoles que las mismas sean

precisas y se concreten a los hechos u omisiones que motivan el levantamiento del acta administrativa.

Las manifestaciones del trabajador y representante sindical se acentarán literalmente, quienes firmarán cada una de las hojas que integre el acta administrativa, así como al calce de la misma. En caso de negarse a firmarla, los testigos de asistencia harán constar éste hecho poniendo la razón correspondiente y firmarán de igual modo el acta.

En el levantamiento del acta administrativa deberán evitarse las abreviaturas, tachaduras, enmendaduras y borrones.

Finalizando el levantamiento del acta administrativa y firmada ésta por los que en ella intervinieron, deberá darse una copia al trabajador y otra al representante sindical, debiendo éstos firmar de recibido al calce del acta, pero en caso de negativa, los testigos de asistencia pondrán la razón correspondiente.

Cualquiera de las personas que intervienen en el levantamiento del acta administrativa, pueden aportar documentos que tengan relación con los hechos u omisiones que dieron origen a la actuación, se agregarán a ésta, haciéndose notar en el cuerpo de la misma tal circunstancia.

La ley señala que se levantará acta administrativa a aquel trabajador que incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se comenta, resulta pertinente mencionar que se hace necesario el

instrumentar acta administrativa también en los casos señalados en la fracción I con excepción de lo relativo a la terminación de los efectos del nombramiento por renuncia del trabajador, para evitar que en lo futuro no se cuente con los medios necesarios para acreditar en Juicio ante el Tribunal dichas causales de terminación.

Cuando el titular de la dependencia quiera demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador, es indispensable acompañar a la demanda el acta administrativa y demás documentos a que alude el artículo 46 bis.

El artículo 127 bis. de la Ley Burocrática, establece el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado ante el Tribunal; mismo que se llevará a cabo de la siguiente forma:

La dependencia presentará por escrito su demanda acompañada del acta administrativa y de los documentos respectivos indicados por el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la fracción II de nuestro comentado artículo, el cual establece que dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado quien dispondrá de un término de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para efectos de que el Tribunal los solicite.

Por su parte la fracción III del citado artículo 127 bis, expresa que, fijados los términos de la controversia y rendidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleve a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de los quince días.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del trabajo no se considera como un antecedente jurídico de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, ya que ésta, únicamente se encarga de regular las relaciones de las personas que laboran para la iniciativa privada, quedando excluidos los burocratas de este régimen, pues la finalidad del Estado no estriba en obtener utilidades, sino en la de prestar un servicio o realizar obras de carácter público para bien de la comunidad, además el artículo segundo de la citada Ley señala que la relación del Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan.

SEGUNDA.- El Acuerdo del Servicio Civil de 1934, por su parte si debe ser considerado un antecedente jurídico de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, a pesar de su corta vigencia, por haber sido el primer cuerpo normativo que señalaba normas y principios protectores de los burocratas, que fueron tomados en cuenta por las futuras legislaciones, como el caso del principio de la inamovilidad del empleado público, figura contemplada desde 1934, por el citado Acuerdo.

TERCERA.- Por lo que respecta a los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941, son verdaderos cuerpos normativos que contemplan preceptos proteccionistas y tutelares de la burocracia, teniendo como finalidad limitar la actuación

arbitral del Estado; además, de ellos, surgiría el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y posteriormente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CUARTA.- En los Estatutos de referencia, ya se contempla la creación de un Tribunal de Arbitraje para derimir conflictos entre el Estado y sus trabajadores, así como el procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal, esto vino a favorecer a los burocratas ya que no tan fácil, podrían ser despedidos y si se suscitaba algún conflicto laboral de cualquier índole sería el Tribunal y no la Autoridad quien resolvería.

QUINTA.- Otro de los más grandes anhelos de la burocracia era el de tener sus derechos laborales plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que se logró y llevó acabo después de una insistente y ardua lucha laboral, con la creación del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, haciendo a un lado la opinión de los retractores de los Estatutos quienes los consideraban inconstitucionales.

SEXTA.- La Secretaría de Educación Pública es un órgano central dependiente del Poder Ejecutivo, creada al igual que las demás Secretarías de Estado para cumplir con las funciones que la Ley, reglamentos y acuerdos del Presidente le encomienden.

SEPTIMA.- El Titular de la Secretaría de Educación Pública, es un funcionario político-administrativo, nombrado y removido por el Presidente de la República, tiene a su cargo el órgano Central y entre sus facultades está la de refrendar los reglamentos, decretos y acuerdos del Presidente, siempre y cuando correspondan a su ramo y actividad. También tiene la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligación de comparecer e informar a cualquiera de las Cámaras del Congreso de la Unión, cuando éstas lo requieran, sobre asuntos propios de la Secretaría.

OCTAVA.- Para ser Secretario de Educación Pública como para cualquier otra Secretaría, se requiere cumplir con los requisitos señalados por el artículo 91 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando excluidos para este cargo los menores de treinta años, aquellos que no tengan la capacidad para ejercer sus derechos y los extranjeros o los ciudadanos mexicanos no nacidos en territorio nacional.

NOVENA.- Para que una persona física pueda formar parte del gremio laboral del Estado, es indispensable el conducto administrativo adecuado conocido como acto unión, que es el inicio de la relación laboral del burocrata con el Estado, originándose con ello la relación de trabajo, mediante la expedición del nombramiento o por el simple hecho de estar prestando un servicio personal y subordinado.

DECIMA.- El nombramiento es la forma usual y oficial para ser parte del Estado como trabajador, en el se describe detalladamente ciertas cuestiones laborales y debe ir firmada por la autoridad de la Dependencia y el interesado; pero no es la única forma establecida, ya que existen otros medios para ser parte de la burocracia, tal es el caso de los trabajadores a lista de raya, o temporales como los que prestan sus servicios por tiempo fijo u obra determinada.

DECIMA PRIMERA.- Las causas por las cuales termina el principio de inamovilidad de los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, son las contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA SEGUNDA.- Por lo que respecta a las fracciones de la I a la IV del artículo 46 de la Ley Burocrática, la terminación de la relación de trabajo podrá llevarse acabo sin responsabilidad para el titular de la dependencia cuando se origine cualquiera de las causales señaladas en los citados numerales, el cua está obligado hacer de su conocimiento al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ni a levantar acta administrativa.

DECIMA TERCERA.- Para que se pueda dar el cese del trabajador por las causales señaladas en los incisos a) hasta el inciso j) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Burocrática, es indispensable que el mismo se dé por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir que no se deja a arbitrio del Titular de la dependencia dar por terminada la relación laboral, sino, se requiere en primer lugar, levantar acta administrativa al trabajador en los términos y requisitos señalados por el artículo 46 bis de Ley de referencia y posteriormente mediante la presentación de una demanda solicitar al Tribunal el cese del trabajador, quién a través de su resolución dictaminará si procede o no dicho cese.

BIBLIOGRAFIA

Acosta Romero, Miguel, Compendio de derecho administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, 594 págs.

Acosta Romero, Miguel, Derecho burocrático mexicano, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, 866 págs.

Acosta Romero, Miguel, Teoría general del derecho administrativo, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, 1126 págs.

Báez Martínez, Roberto, Manual de derecho administrativo, 2ª edición, Editorial Trilla, México, 1997, 436 págs.

Buen, Néstor De, El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México, Editorial Porrúa, México, 1994, 119 págs.

Cortiñas Peláez, León, Introducción al derecho administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994, 363 págs.

Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto, Compendio de derecho administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, 405 págs.

De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1980, 647 págs.

Fraga, Gabino, Derecho administrativo, 37ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, 506 págs.

Guerrero, Euquirio, Manual del derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, 593 págs.

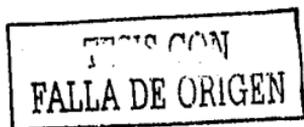
Margáin Manautou, Emilio, Introducción al estudio del derecho administrativo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, 286 págs.

Mora Rocha, J. Manuel, Elementos prácticos del derecho del trabajo burocrático, 2ª edición, Editorial Pac, México, 1992, 123 págs.

Morales Paulín, Carlos A., Derecho burocrático, Editorial Porrúa, México, 1995, 547 págs.

Oliver Toro, Jorge, Manual de derecho administrativo, 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997, 368 págs.

Reynoso Castillo, Carlos, Curso de derecho burocrático, Editorial Porrúa, México, 1999, 222 págs.



Ríos Elizondo, Roberto, El acto de gobierno, Editorial Porrúa, México, 1975, 446 págs.
Sánchez Gómez, Narciso, Primer curso de derecho administrativo, Editorial Porrúa, México, 1998, 506 págs.

Serra Rojas, Andrés, Derecho administrativo, 20ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, 905 págs.

Trueba-Urbina, Alberto, Nuevo derecho administrativo del trabajo, Tomo II, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1979, 1883 págs.

LEGISLACIÓN:

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, 64ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990, 903 págs.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Legislación Federal del Derecho Burocrático, 34ª edición, Editorial Porrúa, México, 1995, 670 págs.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 134ª edición, Editorial Porrúa, México, 2001, 149 págs.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 26 de marzo de 1994.

Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de diciembre de 1938.