

## **Derecho sustantivo individual: b) El nombramiento y la estabilidad<sup>1</sup>.**

### **TEMA: La inamovilidad laboral burocrática.**

Documento preliminar.

*Lic. R. Jorge Ortiz Escobar. (Académico de Número)*

#### **1. INTRODUCCION.**

Como hemos sostenido reiteradamente para nosotros el derecho del trabajo se clasifica en:

**A) Derecho ordinario del trabajo** (artículo 123 constitucional apartado "A").

**B) Derecho burocrático del trabajo** (artículo 123 constitucional apartado "B", 115,116 entre otros también de la constitución) y, estos dos a su vez, se subdividen en 1. individual, 2.colectivo, 3. procesal y 4. administrativo (del trabajo).

La característica fundamental del derecho burocrático, según nosotros, es la naturaleza jurídica del patrón: el Estado (administración pública federal, estatal y municipal), es decir, el Estado-Patrón.

Con relación al derecho burocrático "hay una tendencia a la laboralización de las relaciones de trabajo en el sector público",<sup>2</sup> que se traduce, en nuestra opinión, en una conflictividad de y en las relaciones de trabajo en la administración pública, federal, estatal y municipal, entre otras causas por 1. El no reconocimiento de hecho de los sindicatos, 2. minimización de estos, 3. desconocimiento constante de la personalidad de los representantes sindicales, 4. ausencia de una cultura de dialogo, en la inmensa mayoría de los funcionarios públicos y algunos líderes

---

<sup>1</sup> Ponencia presentada en la Asamblea Anual de Derecho Burocrático. 19- 21 de noviembre 2008, de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

<sup>2</sup> Emilio Morgado Valenzuela. Chile, 1990. La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el sector y los servicios públicos en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, en *Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Néstor de Buen (coord.). 14 – 16 de Noviembre de 1990, Gobierno del Estado de Puebla. Editorial Cajica S.A., Puebla, Pue., p. 54 – 55.

sindicales, . 5. esquemas administrativos unilaterales obsoletos de los funcionarios públicos, etc.

Doctrinariamente a los estudiosos de este último derecho (el burocrático) los podemos clasificar en:

- a) Los administrativistas, que sostienen que el llamado derecho burocrático es de naturaleza estatutaria y, por lo mismo se rige por el derecho administrativo, en el que prevalecen dos principios básicos: 1 prioridad por el interés público, 2. continuidad de los servicios (niegan la existencia de este derecho).
- b) Los laboristas, que sostienen que las relaciones entre los trabajadores al servicio del Estado (administración pública federal, estatal y municipal) forman lo que se denomina Derecho Burocrático, el cual se rige por el derecho del trabajo, regulado a su vez por el principio protector al trabajador.

Nosotros pensamos que el Derecho Burocrático del trabajo tiene una juridicidad específica, su propia doctrina, sus principios y su propia legislación: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y leyes estatales del servicio civil, incluyendo la de Veracruz, y demás ordenamientos aplicables.

No podemos omitir un breve comentario sobre la llamada *Nueva Cultura Laboral*, la que se inicia "...a propuesta del sector patronal en febrero de 1995... y en septiembre de ese año los sectores obrero-patronal del país, convienen crear ocho mesas de trabajo y en octubre, también de 1995, se crea la comisión central como órgano de negociación y diálogo al más alto nivel entre los dirigentes empresariales como Carlos Abascal Carranza y Claudio X. González , entre otros, y los líderes de los trabajadores , entre los que destacan Fidel Velásquez y Leonardo Rodríguez Alcaine” <sup>3</sup> de la que señalamos los siguientes datos, complementados con otras obras consultadas:

- El 09 de agosto de 1996 se concluyó el documento “*La Nueva Cultura Laboral*”.

---

<sup>3</sup> Lic. Alfonso Álvarez Friscione. La justicia Laboral. Monografía. Editorial SITSA, S.A. de C.V., México 2001, p 672-673.

- El 13 de agosto de 1996 se oficializaron dichos acuerdos, que marcan las directrices a seguir con el fin de mejorar las relaciones entre los factores de la producción.
- Algunos de los objetivos centrales relacionados con nuestro tema son:
  - a) Revaloración del trabajo humano.
  - b) Consolidar el diálogo y la concertación obrero –patronal para que las relaciones entre ellos se desarrollen en un clima de armonía.
  - c) Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los organismos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores de la producción.
  
- Principios básicos
  - a) La buena fe y lealtad entre las partes.
  - b) La resolución de controversias ha de sustentarse en el marco de la ley.
  
- Principios de ética en las relaciones laborales:
  - a) Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas.
  - b) Impulsar aquellas actitudes que fomenten la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.
  - c) Las partes, incluyendo los sindicatos, deben mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en las relaciones con su contraparte.
  
- Propuestas:
  - a) Fomentar el respeto recíproco.
  - b) Es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial.
  - c) Debe impulsarse la conciliación previa durante el procedimiento laboral como un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias.

- d) Fortalecer los órganos de impartición de justicia laboral y robustecer la autonomía funcional de dichos organismos.
- e) Impulsar una carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral.
- f) Ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores...

Objetivos, principios y propuestas que tienen plena aplicación en el derecho burocrático, en las relaciones de trabajo entre el Estado- patrón y sus trabajadores.

Desde 1904 en que surge en nuestro país una legislación del trabajo derivada de las disposiciones sobre riesgos de trabajo, pero sobre todo, a partir de 1917, la legislación laboral mexicana parte de las premisas de que: a) Toda persona [sin excepción] tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil [...] <sup>4</sup>, b) a la protección de la vida y la salud del trabajador y su familia; c) a la seguridad social como instrumento jurídico de protección; d) buscar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción; e) son irrenunciables los derechos de los trabajadores que la ley les otorga; f) ningún trabajador podrá ser suspendido o cesado sino por justa causa en los términos que determine la ley ; g) garantía de audiencia, debido proceso y legalidad, etc.

Desde la perspectiva constitucional mexicana (art. 123, apartados A y B), el derecho del trabajo, en nuestra opinión se divide en dos grandes ramas:

- a) **Derecho ordinario del trabajo**, que es el que rige las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo y sus respectivos patrones considerados como particulares, con las excepciones que expresamente señala la ley, y
- b) **Derecho burocrático del trabajo**, que es el que regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal, las entidades federativas, los ayuntamientos y demás entidades pública que les correspondan y sus respectivos trabajadores.

---

<sup>4</sup> Párrafo inicial del artículo 123 constitucional.

Concretizando más todavía, sostenemos que el **Derecho burocrático del trabajo** es el conjunto de normas jurídicas de derecho público que regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, así como también las instituciones sociales de los trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, los que estén al servicio de las instituciones que presten el servicio de banca y crédito, Banco de México, Patronato del Ahorro Nacional, las instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, Nacional Financiera, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil “Máximo Ávila Camacho”, Hospital Infantil, Instituto Federal Electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y otras dependencias, así como también los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, la Suprema corte de Justicia de la Nación, Militares, Marinos, Fuerza Aérea, Personal del servicio Exterior, Agentes del Ministerio Público, Instituciones Policiacas, Custodios de los CERESOS, incluyendo a los trabajadores que prestan sus servicios a las entidades federativas y a los ayuntamientos, similares a los señalados anteriormente, derivados de la prestación de un servicio físico o intelectual, o de ambos géneros, en forma personal subordinada a alguna de dichas entidades públicas, mediante el pago de un sueldo o salario y de los derechos y obligaciones surgidos de esa relación de trabajo, así como lo referente a la organización y derechos colectivos de dichos trabajadores.

Como esta Asamblea Anual de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social corresponde al Derecho Burocrático, permítaseme insistir sobre el particular, por lo que también se le puede considerar como:

**Derecho burocrático del trabajo**, es el conjunto de normas jurídicas de Derecho publico que regula la prestación de un servicio físico intelectual o de ambos géneros, en forma personal subordinada de un servidor publico (trabajador) a una entidad publica, sea federal, estatal o municipal, representada por el titular de la dependencia de que se trate, mediante el pago de un sueldo o salario consignado en el presupuesto de egresos

correspondiente, en virtud del nombramiento expedido a su favor, independientemente del carácter del mismo.

Como lo sostenemos **el derecho del trabajo ordinario y burocrático**, a su vez se subdivide, cada uno de ellos, **en derecho del trabajo: a) individual, b) colectivo, c) procesal y d) administrativo (del trabajo)**, los cuales los definimos en forma meramente descriptiva, referidos específicamente al derecho burocrático de la siguiente manera:

- a) **Derecho individual burocrático** es el conjunto de normas jurídicas de Derecho público que regula todo lo referente a la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, personal subordinado, por parte del trabajador a una entidad pública, sea federal, estatal o municipal, mediante el pago de un salario, en virtud del nombramiento expedido o la designación hecha a su favor sea cual fuere el carácter de este último.
- b) **Derecho colectivo burocrático** es el conjunto de normas jurídicas de Derecho público que regula la organización colectiva de los trabajadores, los requisitos legales del ejercicio del Derecho de huelga y la intervención de los sindicatos de trabajadores en la determinación y revisión de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- c) **Derecho procesal burocrático** es el conjunto de normas jurídicas de Derecho público que regulan el proceso orientado a la solución, por la conciliación y/o el arbitraje, de los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad pública y sus trabajadores, así como los que surjan entre el Estado, en sus tres niveles de gobierno, y las organizaciones de trabajadores a su servicio, conflictos sindicales e intersindicales de trabajadores de las dependencias de gobierno, así como el procedimiento que se debe seguir ante las autoridades competentes, según el caso, para resolver dichas controversias, derivadas del desconocimiento de derechos y/o incumplimiento de las obligaciones de naturaleza laboral.
- d) **Derecho administrativo burocrático** es el conjunto de normas jurídicas de Derecho público que precisa la estructura, funcionamiento, jurisdicción y competencia de las autoridades del

trabajo, administrativas y/o jurisdiccionales, federales, estatales o municipales, cuya función principal es vigilar el exacto y debido cumplimiento de las normas de trabajo e intervenir, en su caso, en las cuestiones y/o conflictos o controversias de carácter laboral suscitadas entre las entidades públicas y los trabajadores a su servicio, sean individuales o colectivos, así como también los requisitos que deben cubrir los actos, documentos y actas antes, durante y después de la relación de trabajo entre la entidad pública y el o los trabajadores a su servicio.<sup>5</sup>

## 2. Estabilidad en el empleo.

Sobre el particular, el maestro Guillermo Hori Robaina afirma que ““El derecho del trabajo siguiendo la corriente de justicia social, consideró que no era factible dejar al arbitrio del patrón la estabilidad en el trabajo, que lo más importante era proteger al trabajador de los caprichos y avatares provocados por factores externos no imputables a él, mientras el trabajador tuviera una conducta adecuada en sus funciones, el patrón no podría terminar la relación laboral unilateralmente, a esto se denomina **“estabilidad en el trabajo”**, figura jurídica que es duramente atacada por el sector patronal y el gubernamental, queriendo dejar al libre arbitrio del patrón el decidir si las relaciones de trabajo se extinguen o continúan [...]”<sup>6</sup>”.

Con relación a este último aspecto relativo a la postura gubernamental sobre la estabilidad en el empleo nos encontramos con que ““...**la estabilidad** en sentido propio constituye una característica del empleo público en los países en que existe el Estado de derecho”. En tales ordenamientos queda excluido todo poder discrecional de los funcionarios, ya que la voluntad del Estado se manifiesta exclusivamente mediante la Ley.

El funcionario de jerarquía superior no puede pues disponer la cesantía del personal dependiente, sino en los casos expresamente previstos por la Ley. Esta, a su vez, se preocupa para garantizar la continuidad de los

---

<sup>5</sup> R. Jorge Ortiz Escobar. Legislación Laboral Veracruzana: Compilación 1914-1992 (con alcance a 1996). Biblioteca Universidad Veracruzana. Vol. 1. Editorial U.V. Xalapa, Ver, 1999, pp. 67-70 y también en el Manual de Orientación Laboral y el acta administrativa circunstanciada en la ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en impresión en la editora del Gobierno del Estado de Veracruz, 2008.

<sup>6</sup> Hori Robaina Guillermo. Estabilidad en el Empleo, en Revista Laboral (Práctica Jurídico Administrativa). Ediciones Contables y Administrativas, Año 2, Numero 15. México, 1993, p. 66

servicios y de las funciones de sus agentes, por considerarla un factor de su eficiencia”<sup>7</sup>.

La **estabilidad en el empleo** fue resultado de un proceso evolutivo difícil y complicado “que pasó de la designación unilateral del soberano, al nombramiento de los servidores, incluyendo la “**compra**” de los cargos públicos a la Corona que durante la Colonia se conoció como “**la venta de oficios**”, la facultad discrecional del titular del Poder Ejecutivo para nombrar incluso a los empleados de las Oficinas de la Federación (1824 y 1857), hasta que en 1870 don Benito Juárez expide la Ley de Responsabilidades de los Altos Funcionarios de la Federación”<sup>8</sup>.

Coincidimos con el Dr. Mario de la Cueva cuando sostiene que “[...] si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada...”<sup>9</sup>

### 3. Inamovilidad laboral burocrática.

Lo que denominamos estabilidad en el empleo o en el trabajo, aplicada al derecho ordinario del trabajo (apartado A del artículo 123 Constitucional), corresponde a la **inamovilidad laboral burocrática**, respecto del apartado B del 123 Constitucional, y es el derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales, es decir, consiste en el derecho que tiene el trabajador al servicio de una entidad pública o dependencia gubernamental de que no puede ser separado o cesado de su puesto sino por causa justificada, en los términos que expresamente señala la ley y previo el requisito del levantamiento de una acta administrativa circunstanciada de la cual aparezcan elementos objetivos, y por lo mismo, carentes de subjetividad, que hagan presumir que son ciertos los hechos imputados al trabajador afectado; es decir, que es probable que éste incurrió en una o algunas de las causas o faltas previstas por la ley

---

<sup>7</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo X, Libros Científicos DRISKILL, Buenos Aires, Argentina, 1993, p. 790.

<sup>8</sup> Jiménez Alonso, Jorge. El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos. Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. (Néstor de Buen, Coord.) Gobierno del Estado de Puebla. Editorial Cajica, Puebla Pue., 1992, pp. 84-87

<sup>9</sup> Citado por Héctor Santos Azuela. Diccionario Jurídico Mexicano D-H Editorial Porrúa, S. A., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie E. Varios, núm. 40. Segunda edición, revisada y aumentada, México, 1987, p. 1315



que facultan al Titular o responsable de una Entidad Pública a decretar la separación o el cese de este trabajador individualmente considerado.

Esto es así, porque la **inamovilidad laboral burocrática** o “La estabilidad en sentido propio constituye una característica del *empleo público* en los países en que existe el Estado de derecho. En tales ordenamientos queda excluido todo poder discrecional de los funcionarios, ya que la voluntad del Estado se manifiesta exclusivamente mediante la ley”.

El funcionario público, el jerárquico superior en la estructura de la administración pública no puede, por ley, aplicar criterios unilaterales respecto al cese o baja de un trabajador bajo sus órdenes, sino en los casos expresamente previstos por la ley. Ésta, a su vez, se preocupa [y se ocupa, agregamos nosotros] por garantizar continuidad de los servicios y de las funciones de sus agentes por considerarla un factor de su eficacia<sup>10</sup>, y de esta manera proporcionar a la colectividad mejores servicios públicos.

Un elemento que da sustento a la estabilidad en el trabajo o en el empleo y, por ende, a la **inamovilidad laboral burocrática** es, sin duda, el **escalafón**, que conforme a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en su artículo 69 es “[...] el sistema organizado conforme a las bases establecidas en esta ley y su Reglamento, para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas, imponiendo a cada una de las Entidades Públicas la obligación de expedir un Reglamento de Escalafón (artículo 73), en el que se deberán considerar como factores escalafonarios los siguientes: “1.- El perfil profesional y/o los conocimientos que consisten en la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una actividad; II.- La aptitud, que es la suma de facultades físicas y mentales para llevar a cabo una actividad determinada; III.- La antigüedad, que es el tiempo de servicios prestados a la Entidad Pública; y IV.- La disciplina y puntualidad, que son el cumplimiento de las normas establecidas en el centro de trabajo”. (artículo 74), y “Los factores escalafonarios se calificarán a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señale el Reglamento” (artículo 75) respectivo.

---

<sup>10</sup> Dr. Mario L. Deveali. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo X (Empe-Esta). Editorial Driskill, S. A. Libros científicos. Buenos Aires, Argentina 1993, p. 790.

Como se advierte, la Entidad Pública tiene el poder jurídico de mando de sus trabajadores y por parte de éstos el deber correlativo de obedecer, en términos de la fracción II del artículo 29 de la multicitada Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz al disponer expresamente que son obligaciones de los trabajadores “Desempeñar sus labores con la eficacia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus jefes y a las disposiciones de la Ley, Reglamentos y Condiciones Generales de Trabajo”, vigentes en la Dependencia de que se trate, ya que en caso de “desobedecer, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores, relacionadas con el trabajo”, son una de las 13 causales por las cuales el Titular o responsable de la Entidad Pública podrá decretar el cese del trabajador” inciso i del artículo 37 de la Ley en consulta.

De donde se puede concluir que la estabilidad en el trabajo o **inamovilidad laboral burocrática** no riñe con una buena administración ni con el poder jurídico de mando del Estado-patrón sobre el trabajador, ya que lo único que la ley dispone sobre el particular es que “Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley” (fracción IX del artículo 123 Constitucional, Apartado B); lo que se prohíbe es el uso del poder discrecional del Titular o responsable de una Entidad Pública para poder decretar el cese de un trabajador, es un derecho de éste contra una separación o cese arbitrario, que no se debe confundir con el poder jurídico de mando del Titular o responsable de una Entidad Pública o dependencia en relación con el desempeño de las funciones a cargo del trabajador, derivadas de su deber de obedecer siempre que se relacionen con su trabajo y dentro de su jornada laboral.

Por lo que se concluye que sí hay compatibilidad entre los derechos y obligaciones de los trabajadores y las respectivas Entidades Públicas representadas por sus titulares.

En ese sentido, la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, debe ser considerada como un instrumento jurídico-administrativo para lograr la eficacia y eficiencia que exige una buena administración pública en un Estado de derecho.

Desde otra perspectiva tenemos que “[...] como la relación iba caminando, tratando ya de atender a los intereses del pueblo, los

servidores públicos fueron especializándose pero estaban sujetos a los vaivenes de la política; cada nuevo jefe o gobernante designaba a los colaboradores que sus objetivos, simpatías o compromisos requerían”<sup>11</sup>. Este mismo autor nos precisa que “en 1896 aparece la Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros para Civiles y Militares; en 1925 la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro; en 1928 el Seguro Federal de Magisterio, de tipo mutualista; el 12 de abril de 1934 el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil el cual, en su capítulo Octavo señala la forma de separación del servicio civil, citándose entre las causas de la separación la supresión del cargo en el presupuesto, ordenándose que en este caso se le indemnizará con 3 meses de salario y la misma cantidad a los beneficiarios en caso que la causal fuera la muerte del trabajador”<sup>12</sup>.

El Acuerdo de referencia es, como lo manifiesta el Lic. Cantón Moller “el antecedente más cercano para la posterior promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado”, de 27 de septiembre de 1938 y de sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 17 de abril de 1941, el cual refleja su alto grado de avance para su época.

Es importante no perder de vista el análisis comparativo entre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de septiembre de 1938, en su artículo 44, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Veracruz o Ley 51, de 1938, en su artículo 43 y el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, que demuestran la preocupación e interés del Estado por los derechos de sus trabajadores, al establecer éstos ordenamientos que: ningún trabajador podrá ser cesado si no por justa causa.

En este contexto, **la fracción IX del artículo 123 Constitucional, apartado B es el fundamento Constitucional de la estabilidad de los Trabajadores al Servicio del Estado**, a precisar categóricamente que:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

---

<sup>11</sup> Cantón Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición, Editorial PAC, México, 1991, p.76.

<sup>12</sup> Ídem. ant. pp. 79-78.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores [...]

**IX. Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.**

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

De donde concluimos que la fracción IX del Artículo 123 Constitucional, Apartado B es el fundamento legal de la estabilidad en el empleo de los trabajadores al Servicio del Estado, en sus tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal, y que corresponde a la inamovilidad laboral burocrática, en tanto que sustento jurídico del levantamiento del Acta Circunstanciada en contra del trabajador afectado es el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los numerales 38 al 43 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a nivel local, y en consecuencia del procedimiento administrativo laboral sancionador.

#### 4. Conclusiones.

**Primera.** La fracción IX del artículo 123 Constitucional, Apartado B es el fundamento legal de la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, en sus tres niveles de gobierno; federal, estatal y municipal, en su administración centralizada por remisión expresa del 115 y 116 constitucionales.

**Segunda.** El acta circunstanciada es el documento escrito de carácter administrativo que el funcionario facultado por el Titular de la Entidad Pública deberá levantar al trabajador que incurra en alguna o algunas de las causales expresamente señaladas en el artículo 37 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a fin de tratar de obtener los elementos objetivos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados al trabajador; a fin de respaldar jurídicamente la decisión del funcionario

facultado para ello, del cese o el dar por terminados los efectos del nombramiento respectivo, o la aplicación, en su caso, de las medidas disciplinarias correspondientes.

**Tercera.** Los requisitos que para levantar el acta circunstanciada señalan los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz constituyen una garantía a favor de la estabilidad en el empleo del trabajador afectado, respecto de la facultad del Titular o responsable de la Entidad Pública de poder decretar el cese de un trabajador por las causales a que se refiere el artículo 37 de dicho ordenamiento.

**Cuarta.** El acta circunstanciada forma parte del Derecho Administrativo burocrático del trabajo, vinculándose en forma por demás trascendente con el derecho procesal del trabajo, al permitir acreditar en el juicio que el cese fue por causa justificada o no, y, en éste último caso procede la reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, según prefiera el trabajador afectado.

**Quinta.** Atentos al contenido de los artículos 37, 38 y 43 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, el levantamiento del acta circunstanciada resulta imprescindible para el cese de los trabajadores burócratas de la entidad y de los Ayuntamientos, ya que ésta es un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada, debiendo, para ello, cumplir previamente con los extremos de los artículos 37 al 43 de la Ley en consulta.

**Sexta. La estabilidad en el empleo o inamovilidad laboral burocrática** consiste en el derecho que tiene el trabajador al servicio de una entidad pública o dependencia gubernamental (del Estado de Veracruz y/o Ayuntamiento que es el caso concreto que nos ocupa), de que no puede ser separado o cesado de su puesto, cargo o plaza sino por causa justificada, en los términos que señala la Ley y previo el requisito del levantamiento del acta administrativa circunstanciada, de la cual aparezcan elementos objetivos, y por lo mismo, carentes de subjetividad, que hagan presumir que son ciertos los hechos imputados al trabajador afectado, es decir, que es muy probable que éste incurrió en una o algunas de las causas o faltas previstas por Ley Estatal del Servicio Civil en su artículo 37, que facultan al Titular o responsable de la Entidad Pública a decretar la separación o el cese de ese trabajador individualmente considerado y sin responsabilidad para la dependencia.

En síntesis, la inamovilidad laboral burocrática es el derecho del trabajador de una entidad pública, federal, estatal o municipal, a la permanencia en su puesto de trabajo: 1) mientras cumpla con sus obligaciones laborales y 2) no de motivo para su separación o cese justificados.

Boca del Rio, Veracruz. 19-21 de noviembre de 2008.