



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL ABANDONO DE EMPLEO EN LA LEGISLACION  
FEDERAL BUROCRATICA MEXICANA**

**T E S I S**

Que para obtener el Título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**

**P r e s e n t a**

**ALBERTO AVILA MENDEZ**

**MEXICO, D.F.**

**1973**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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 MIS PADRES,  
QUIENES CON SU EJEMPLO Y AYUDA  
HAN ENCAUZADO MI VIDA.

A MIS HERMANOS,

JOSÉ  
YOLANDA  
AGUSTÍN  
PATRICIA Y  
AMELIA

A MI FAMILIA.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

A LOS SEÑORES,

LIC. ANTONIO ROBLES ALATORRE  
LIC. CELERINO DÍAZ ESCALANTE  
DON TIBURCIO LOZANO GÁMEZ.

DE QUIENES HE RECIBIDO SU APOYO Y AYUDA  
PARA EL INICIO DE MI VIDA PROFESIONAL.

AL SR. LIC. JOSE JUAN PLAZA M.  
A QUIEN SIN SU AYUDA NO HUBIERA  
SIDO POSIBLE LA REALIZACIÓN DE  
ESTE TRABAJO.

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA,  
A QUIÉN AGRADEZCO EL APOYO --  
BRINDADO PARA LA CÚLMINACIÓN--  
DE ÉSTA TESIS.

A TI . . .

MARIA CRISTINA

## A D V E R T E N C I A

En el presente estudio que se somete a la consideración del lector, se trata de conocer y analizar "El abandono de empleo", como causal de la rescisión del contrato de trabajo y además como la comisión de un delito, exclusivamente dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues resulta este tema apasionante, y a todas luces debe llamar nuestra atención, ya que en la actualidad vemos que sobrepasan los setecientos mil trabajadores al servicio de la Federación (trabajadores de Base, Supernumerarios, de Confianza, de Servicios Federales, a Lista de Raya, etc.) resultando que la causal que nos asiste es, si no la más socorrida o invocada, una de las que mayormente ocupan al personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su diaria y ardua tarea de impartir Justicia. Ante todo me preocupa como realidad, el hecho de descubrir que gran cantidad de abogados y aún de litigantes no sólo desconocen este Tribunal, sino que hasta ignoran su procedimiento aquellos que tienen la fortuna de saber de la existencia de dicho Tribunal; pero la culpa no es del profesionista, ya que tendremos que retroceder en el tiempo y ubicarnos en su época de estudiante en la cual no recibió, en la mayoría de los casos la instrucción relativa a la disciplina que nos ocupa, considerando un problema actual, ya que dicha disciplina anteriormente se estudiaba en el Derecho Administrativo, siendo su campo netamente el Laboral, resultando que al alumno, ni en uno ni en el otro se le enseña dicha Legislación.

Una vez explicada la razón de ser de este trabajo de tesis, sometiéndolo a la benévola consideración del lector, subrayamos que de ninguna manera se trata de hacer un estudio exhaustivo y totalmente original de los problemas que en él se abordan, en virtud de que los mismos han sido objeto de amplios estudios que se han realizado sobre la materia por juristas de reconocida valía.

## CAPITULO I.

### ANTECEDENTES DIRECTOS DE LA LEGISLACION FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

#### A).- PROYECTO DEL EX-PRESIDENTE ABELARDO L. RODRIGUEZ.

Siendo Presidente de la República Mexicana el General Abelardo L. Rodríguez, tomó conocimiento de que por razones - de índole doctrinal y práctica una clase social laborante, la de los servidores del poder público, no quedó incluida en la legislación garantizadora de derechos, resultante del movi--- miento revolucionario, cuya voluntad fue la de reivindicar los derechos de las clases trabajadoras, oprimidas y expoliadas - por las absorciones irracionales, estancadoras y antipatrióti- cas del capitalista organizado en México a fines del siglo - XIX.

Plasmándose en la Constitución de 1917 en su Artículo 123, las garantías que para el trabajador mexicano fueron la resultante de un estudio comparativo e íntegro de las expe--- riencias de nuestro medio, lo mismo en el orden de la Justi- cia Social Distributiva, que en el de un concepto moderno sobre la economía del Estado, considerado el obrero y el traba- jador en general como factor de primera importancia en el de- sarrollo y prosperidad de la vida pública, pero el legislador de 1931 al expedir la Ley Federal del Trabajo no olvidó a la mencionada clase social, cuando en el Artículo Segundo del or- denamiento expresado, dijo: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan", y ese precepto fue una promesa solemne hecha al país, que quiso cumplir a la brevedad posible, conforme a la sinceridad de sus intenciones, Don Abelardo L. Rodríguez; ya que resultaba que por diversos motivos, entre otros el de la falta de datos experimentales no se ha expedido la Ley del -- Servicio Civil, y como consecuencia está vigente en todo su - alcance el precepto constitucional que faculta al Presidente de la República a nombrar y remover libremente a todos los - funcionarios y empleados de la administración cuyo nombramien- to no esté determinado de otro modo en la Constitución o en -

las leyes derivadas de ella, y considerando el actual Presidente que poseía esa facultad amplísima, pero a sus personales inclinaciones y principios repugna hacer uso omnímoto de ella, a eso se debió que desde septiembre de 1932, días después de que asumió la presidencia de la República, instruyera a todos los jefes de las dependencias del Ejecutivo, para que los empleados de la administración no fueran removidos sino con una causa a todas luces justificada, abdicando de su facultad constitucional, como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos estatuyendo un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, estableciendo la garantía de que a partir del Jueves 12 de abril de 1934, que es la fecha de la publicación en el diario oficial del acuerdo presidencial, sobre organización y funcionamiento del servicio civil, hasta el día último de noviembre de este mismo año, ningún funcionario o empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justa, debidamente comprobada ante las comisiones del servicio civil que se instituyen, sin coartar la libertad de quien lo suceda en la Presidencia de la República y será lapso y campo de experiencia para la legislación definitiva sobre la materia. (1)

En el Artículo primero y segundo del Servicio Civil, señala quienes se incluyen dentro de su protección y quienes no; en su Artículo tercero al octavo nos habla de las comisiones del servicio civil que serán integradas por cinco personas, un representante del jefe de la dependencia que será presidente, dos vocales que serán los dos jefes decanos de la dependencia de que se trate y dos representantes de los empleados; su duración, elección y atribuciones, dentro de las cuales destacamos las siguientes:

Artículo 8°.

Fracción II.- Formular de conformidad con lo dispuesto en este acuerdo, las bases para las oposiciones y exámenes

---

(1) Diario Oficial del 12 de abril de 1934.

que en el mismo se mencionan, bases que tendrán por objeto organizar y efectuar los exámenes y operaciones mediante las -- cuales se aquilata la idoneidad de quienes aspiran a ser funcionarios o empleados públicos.

Fracción V, proponer al Jefe de la Dependencia de que se trate a aquellas personas que hayan obtenido las más altas calificaciones en las oposiciones o exámenes, para que ocupen los puestos vacantes que deben cubrirse por ese procedimiento.

Fracción IX, conocer de las quejas presentadas por el empleado, que considere violados los derechos que le concede este acuerdo.

En el Artículo noveno al vigesimotercero se refiere a los requisitos para el ingreso al Servicio Civil, de los términos en que los extranjeros podrán prestar sus servicios, de la división de los servidores del Ejecutivo según la índole -- de sus funciones en sus categorías, explicándolas en que consisten y los requisitos para lograrlas, dando pie para reglamentar en materia de educación, de la forma de cubrir las vacantes y de las personas autorizadas para resolver sobre las solicitudes de empleo; de quienes y como debe aprobarse la -- competencia de una persona para ocupar una vacante, señalando el lapso de seis meses a partir de la fecha en que tomó posesión de su empleo, para considerársele incluido dentro de los beneficios de este acuerdo.

En el Artículo vigésimo cuarto al trigésimo segundo, nos menciona las vacaciones, licencias y permisos, teniendo -- derecho a vacaciones anualmente de dos periodos de descanso -- de diez días cada uno, siendo siempre con goce de sueldo, entendiendo por licencia "La autorización que se concede a un -- empleado para separarse temporalmente del desempeño de sus -- funciones, sin perder su puesto y conservando los derechos -- que le reconozca el escalafón" siendo todas sin goce de sueldo y nunca por más de seis meses, salvo en caso de enfermedad debidamente comprobada y dentro de un año.

- I.- Hasta por 2 meses, con goce de sueldo.
- II.- Hasta por 2 meses más, con medio sueldo.
- III.- Hasta por 2 últimos meses, sin sueldo.

Debiendo obtener un certificado médico de incapacidad, señalando quienes son las personas que tienen los anteriores derechos para acreditar dicha incapacidad, de los permisos y la forma en que podrán concederse, quedando comprendidos en este capítulo los funcionarios y empleados que de conformidad con los preceptos de este acuerdo no están comprendidos dentro del Servicio Civil.

En el Artículo trigésimo tercero al cuadragésimo primero estipula las recompensas y ascensos, cuándo el personal tiene derecho, clasificando las recompensas en honoríficas y pecuniarias, estableciendo que las deberá fijar la comisión del Servicio Civil a moción del jefe superior de la dependencia, estableciendo la forma de concederlas y obtenerlas, fijando su monto, señalando quienes tendrán derecho a ocupar las vacantes superiores según el escalafón o el examen de oposición, a los empleados o funcionarios que ocupen la plaza inmediata inferior al puesto que pretenden cubrir, o si no es posible ese medio por cualquier persona ajena que demuestre su competencia, siendo este capítulo en nuestros días de Legislación distinta, dividido en dos partes, una ley y un reglamento de estímulos y recompensas a los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales.

En el Artículo cuadragésimo segundo al cuadragésimo séptimo, nos habla de los derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil. Resulta interesante el derecho a la indemnización y a disfrutar de las pensiones de retiro o inhabilitación, llamando mi atención dentro de las obligaciones de los funcionarios o empleados sujetos a este acuerdo, la que dice: "Tener con el público la atención y consideración más amplias, dándole toda clase de facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el despacho de los asuntos". Prohibiendo el aprovechamiento del personal a sus órdenes en asuntos particulares, y fijando el derecho a asociarse, considerando ilícito el paro del trabajo separando al responsable en caso de llegar a hacerlo.

En el Artículo cuadragésimo octavo al quincuagésimo octavo, nos indica las sanciones, que son:

- 1a. Extrañamiento.
- 2a. Notas Malas.
- 3a. Multa.
- 4a. Destitución.

Explicando en que consiste así como su forma de aplicarlas y el señalamiento de las personas a quienes se aplicarán y cuáles no son sancionadas, estipulando las causas de -- destitución, encontrando en la Fracción III del Artículo 54 -- que dice: "La destitución del empleo sólo se impondrá por las causas siguientes", dentro de las cuales se encuentra que por faltar injustificadamente durante más de cinco días consecutivos; aquí vemos la causal del tema que nos ocupa, con la diferencia de dos días que se le han restado actualmente. Siendo trece las causales para la destitución del empleo, estableciendo el procedimiento para efectuarlas, mencionando su pena. Siguiendo el criterio de que a toda falta semejante deberá -- corresponder igual sanción, graduándose ésta, según la mayor o menor gravedad de los hechos que lo motivan, en su Artículo 58 dice "Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, se aplicarán sin perjuicio de exigir las responsabilidades de carácter administrativo, civil, o penal, conforme a las disposiciones legales respectivas", resultando importante en este trabajo dicho Artículo en la oportunidad que nos -- ofrece de poder aplicar la responsabilidad penal en que se -- incurra, que más adelante trataremos en un capítulo especial.

En el Artículo quincuagésimo noveno al septuagésimo quinto nos expone la separación del Servicio Civil, señalando las causas de terminación de la prestación de servicio y en -- que consiste la indemnización. Debiéndose presentar toda renuncia por escrito y se resolverá en un plazo no mayor de diez días, estando obligado el dimitente a continuar en el desempeño de sus labores en tanto no se le comunique la aceptación de su renuncia, pudiendo ésta retardarse cuando se siga un -- procedimiento disciplinario contra el empleado, debiendo el -- empleado entregar cuentas de su cargo, estableciendo la preferencia de empleados al puesto cuando se suprimiere alguno de

los derechos a las vacantes que se presenten, condicionando - la separación del empleo al resultado de una responsabilidad en un proceso por delitos en el ejercicio de sus funciones, - sin hacer distingos entre funcionarios y empleados y autori-- zando las plazas de interinato, remitiendo a la Ley de Pen-- siones Civiles de Retiro en vigor todo lo relativo a pensio-- nes y jubilaciones.

Es el contenido de este acuerdo formado por setenta y cinco Artículos y que tuvo duración hasta el treinta de no--- viembre del año de mil novecientos treinta y cuatro, por in-- dicación del segundo de sus dos artículos transitorios, dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, a los nueve días del mes de abril de mil novecientos treinta y cuatro, por el Presidente de la República A. L. Rodríguez y el Secretario de Estado y del Despacho de Gober-- nación Eduardo Vasconcelos.

DIARIO OFICIAL, México, Jueves 12 de abril de 1934, Páginas 1 a 7.

B).- PROYECTO DEL PARTIDO NACIONAL REVOLUCIONARIO.

El Artículo primero al sexto, trata de los derechos y obligaciones de los funcionarios y empleados federales en sus relaciones con el Estado, a quiénes se aplicarán las disposiciones de este ordenamiento y a quiénes no.

El Artículo séptimo al décimo cuarto, contiene lo referente a las comisiones del servicio civil, indicando los lugares en donde éste deberá existir, la forma de integrarse, a quién pertenece la facultad de nombrarlos y de removerlos y - quiénes no podrán ocupar esos puestos, señalando los requisitos de los representantes de los empleados, época y forma de su elección, estableciendo y dando oportunidad en las facilidades para establecerse a la comisión para el desempeño de sus labores, llamando mi atención dentro de las atribuciones de - la Comisión del Servicio Civil, la de "formar el reglamento interior para su regular funcionamiento", tramitando las quejas presentadas por los empleados y dictaminar sobre ellas, formar y conservar el archivo de los asuntos que tramiten, pudiendo expedir a los interesados copias certificadas de las - constancias que soliciten.

En el Artículo décimo quinto al vigésimo segundo, nos habla del ingreso al Servicio Civil, de las formalidades para la validez de los nombramientos, señalando los requisitos para ingresar y de manera especial dice que la edad deba fluctuar entre la mayoría de 16 años y la minoría de los 50 años, que si este precepto se hubiera adoptado por la Legislación - actual, se ayudaría a luchar contra el tortuguismo burocrático; la necesidad de un examen de oposición y de su aprobación se ponen de manifiesto a excepción de servicios profesionales que se acreditarán con el título respectivo debiéndose comprobar los requisitos señalados por este capítulo ante las comisiones respectivas.

En el Artículo vigésimo tercero al cuadragésimo primero, explica los derechos de los empleados, teniendo un lugar

especial resultando inovante el que se les recompense, de acuerdo con los reglamentos, por las horas extraordinarias de trabajo, y se delimita la facultad para organizar agrupaciones de carácter social, cultural o económico, sobresaliendo un imperativo de la Ley que dice "pero no podrán constituir sindicatos ni hacer uso del derecho de huelga". Incluyendo quienes y las causas, y también de que forma tienen derecho a la indemnización y la forma del nombramiento de su Beneficiario en caso de accidente o muerte, prevee la ocasión de demandar al gobierno federal el cumplimiento de sus obligaciones e indica quién es la persona indicada de hacerlo, limitando claramente las incapacidades relacionadas en el aspecto económico, que es el goce de sueldo, y también el derecho a reincorporarse al trabajo, y el tiempo necesario para la prescripción de sus derechos, estableciendo que el plazo para la prescripción se computará a partir de la fecha en que sean exigibles los derechos, indicando la forma de cubrirse las vacantes y las vacaciones en dos períodos anuales de diez días cada uno con goce de sueldo, pudiendo gozar de licencias económicas con goce de sueldo hasta por diez días en casos graves y urgentes a juicio del jefe superior de la dependencia, concediendo licencias sin goce de sueldo por tiempo ilimitado, - condicionado a ocupar un puesto de los no protegidos por esta ley; y cuando ocupare transitoriamente un puesto de categoría superior tendrá derecho a percibir después de treinta días el sueldo que la ley asigna a dicho cargo.

El Artículo cuadragésimo segundo al cuadragésimo tercero expone las obligaciones de los empleados, aquí encontramos nuevamente la obligación de guardar al público la atención y consideraciones debidas, que de ser realidad desaparecerían de las dependencias oficiales la cantidad de "coyotes" que existen, estando obligados en el momento que dejen de prestar sus servicios de entregar a quien lo substituya todo lo necesario y tuvieren en su poder por razón de su cargo, percibiendo durante ese tiempo los emolumentos devengados.

En el Artículo cuadragésimo cuarto al cuadragésimo -

octavo aparece lo referente al movimiento del personal, enumerando las causas por las cuales los empleados dejan de pertenecer al Servicio Civil; limitando el cese y la renuncia -- que obligatoriamente será por escrito.

En el Artículo cuadragésimo noveno al quincuagésimo cuarto nos indica las sanciones, para el empleado que falta al cumplimiento de las obligaciones que establece esta ley, que son:

- I.- Extrañamiento.
- II.- Multa.
- III.- Suspensión del empleo sin sueldo por quince días.
- IV.- Destitución.

Explicando en que consiste cada una de las sanciones y cuál es su consecuencia en la destitución del empleo, nos interesa la causal que considero como antecedente del abandono de empleo y es en mayor tiempo y de distinta forma dice: "Por faltar injustificadamente a sus labores durante seis días consecutivos" resulta que dice durante seis días y actualmente es por más de tres días o sea que es el doble del tiempo necesario para que se incurra en la falta del abandono de empleo, siendo impuestas las sanciones por el Jefe Superior -- previo-dictamen de las comisiones del Servicio Civil.

En el Artículo quincuagésimo quinto al sexagésimo octavo, vemos el procedimiento, en especial para casos determinados y del procedimiento en general, señalando las autoridades competentes, si hay recurso y si no lo hay, y de qué forma puede obligar al cumplimiento del dictamen dictado cuando éste es de cumplimiento obligatorio, estableciendo cuándo el cumplimiento del dictamen es de cumplimiento facultativo, teniendo el procedimiento distintos periodos y dependiendo éstos de la notificación personal. Vemos que en este precepto -- no sólo señala un procedimiento sino que permite y ordena la aplicación del Código Federal de procedimientos civiles en todo lo no previsto por esta Ley, resultando este Artículo, ver daderamente inovante e importante ya que se espera un verdadero juicio.

En el Artículo sexagésimo noveno al septuagésimo cuarto, encontramos lo referente al Instituto de Administración Pública, proponiendo su creación que funcionará con entera - independencia de las comisiones del Servicio Civil, teniendo las finalidades siguientes:

I.- Estudiar los problemas del funcionamiento burocrático de la Administración Pública.

II.- Determinar cuáles carreras burocráticas deben - - constituir carrera administrativa.

III.- Organizar los planes de estudios.

IV.- Organizar y dirigir las academias de Administración Pública.

Estando encomendadas sus funciones directivas a un - consejo integrado por delegados, que serán electos anualmente por los empleados en el mismo acto que se designen los representantes para las comisiones del Servicio Civil, nombrando - en su primera sesión los delegados, un director general y un secretario, sean o no burócratas, formulando el Instituto su reglamento interior y anualmente su presupuesto.

En el Artículo septuagésimo quinto al octagésimo cuarto nos habla de las Disposiciones Generales, considerando como tiempo extra el que exceda de 8 horas diarias o en días señalados como festivos, o de su descanso semanal, no siendo embargables los sueldos con excepción de deudas alimenticias o responsabilidades provenientes de delitos. Encontramos aquí algo distinto y es que los jefes superiores de las dependencias formularán los cuestionarios a que deban sujetarse los - exámenes de los aspirantes o empleados, ya que este derecho pertenecía a la comisión del Servicio Civil, prohibiendo que ningún empleado desempeñara más de un cargo público a excepción de que para ello se requieran conocimientos científicos o técnicos, y no deberán ser incompatibles sus horarios, obteniendo el certificado de la Oficina respectiva de la Secre-

taría de Hacienda y Crédito Público, previniendo al cambio de residencia permanente de los empleados y el pago de traslado de él y sus familiares; y su fallecimiento, señalando quiénes pueden determinar las causas de incapacidad y qué debe hacerse en caso de la separación temporal previniendo igualmente los casos de delitos con sus consecuencias. (2)

---

(2) Revista "Política Social", Tomo I, N° 4, Páginas 4 a 17, del mes de Noviembre de 1935.

C).- EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE  
LOS PODERES DE LA UNION.

ESTATUTO JURIDICO

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, fué expedido en la Ciudad de México D. F., a los veintisiete días del mes de septiembre de mil novecientos treinta y ocho por el General Lázaro Cárdenas siendo Presidente Constitucional de la República Mexicana y por iniciativa del H. Congreso de la Unión.

En su Artículo primero al octavo, nos habla de las Disposiciones Generales, diciendo a quiénes obligará la presente Ley, dando un concepto de Trabajador y señalando cual es la relación de trabajo reconocida por esta Ley, dividiendo a los trabajadores en dos grupos que son:

- 1° Trabajadores de Base, y
- 2° Trabajadores de Confianza.

Diciendo quiénes son los de confianza, y a quiénes excluye de la protección de esta Ley, dedicándola únicamente a los trabajadores de base, determinando los requisitos que deberán llenar, estableciendo la irrenunciabilidad de las disposiciones de esta Ley, que favorezcan a los trabajadores, remitiéndose a la Ley Federal del Trabajo para los casos no previstos en la presente Ley, ni en sus reglamentos para su aplicación supletoria.

En el Artículo noveno al décimo séptimo, contiene los Derechos y obligaciones individuales de los Trabajadores, que deberán siempre prestar sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada para hacerlo, exceptuando cuando se trate de trabajadores temporales que se rá sustituido el nombramiento por la lista de raya, señalando la edad de diez y seis años para tener capacidad legal. Expre

sando las condiciones nulas de trabajo aún cuando se hayan aceptado, mencionando los requisitos que deberán contener los nombramientos de los trabajadores, previniendo la transferencia del trabajador a otra ciudad, exentando de impuesto las actuaciones y certificaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la presente Ley, resultando importante el Artículo 15 que dice "El nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, al uso o a la Ley". Encontramos en este precepto que se acepta la posibilidad y el reconocimiento de un delito en el abandono de empleo como lo demostraremos más adelante, clasificando a los trabajadores de base en cinco categorías.

En el Artículo décimo octavo al vigésimo octavo trata de las horas de trabajo y de los descansos legales, estableciendo cuál es el trabajo diurno, el nocturno y el mixto, con su duración máxima respectivamente, admitiendo reducción de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud, reglamentando el trabajo extraordinario que nunca podrá exceder de hora y media diaria, ni de cinco días consecutivos, obligando cuando menos a un día de descanso por cada seis, y de cuánto tiempo antes y después del parto, disfrutando las mujeres con sus descansos, y siendo días obligatorios de descanso los que señale el calendario oficial, delimitando las vacaciones.

En el Artículo vigésimo noveno al cuadragésimo indica los salarios, como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, fijándolo uniforme para categorías de trabajadores y libremente por el Estado, señalando el procedimiento para modificarlo, conforme al criterio de que a trabajo igual corresponde igual salario, estableciendo los sobresueldos y partidas de honorarios adicionales uniformes, de acuerdo a la región de que se trate, determinando el lugar y en qué forma deben hacerse los pagos, sin permitir hacer retenciones, descuentos o deducciones al sala-

rio de los trabajadores salvo cuatro excepciones que son:

- 1° Por deudas contraídas con el Estado.
- 2° Cobro de cuotas sindicales.
- 3° Por descuentos ordenados por pensiones.
- 4° Por deudas de alimentos.

Sin poder exceder el descuento del 30% total, excepto por la causa tercera y cuarta. Pagando la hora extraordinaria a un 100% más de lo normal, declarando la no susceptibilidad del salario a ser embargado judicialmente o administrativa---mente, a excepción de los ya expresados anteriormente, haciendo nula la cesión de salarios en favor de terceros por cualquier medio, no pudiendo en ningún caso el salario ser inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general.

En el Artículo cuadragésimo primero, estipula lo de las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, estableciendo el escalafón y las personas que tienen mejor derecho para ocupar las vacantes, así como el procedimiento para llenarlas y sobre las licencias por ocupar un puesto de confianza, debiendo proporcionar a los trabajadores las facilidades indispensables para obtener habitaciones cómodas e higiénicas, cumpliendo con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes, proporcionando gratuitamente los servicios médicos y farmacéuticos, cubriendo las indemnizaciones necesarias, proporcionando lo necesario para ejecutar el trabajo convenido, estableciendo academias donde se impartan los cursos necesarios para obtener un ascenso, proporcionando campos deportivos para el desarrollo físico, concediendo licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les impongan, y haciendo las deducciones que soliciten los sindicatos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

En el Artículo cuadragésimo segundo explica las obligaciones de los trabajadores, dentro de las cuales ya no encontramos aquélla que considero magnífica y de la cual hemos hecho alusión anteriormente y es la de tener con el público -

la atención y consideración más amplias, dándole toda clase de facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el despacho de los asuntos.

En el Artículo cuadragésimo tercero nos expone la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, que no significa el cese, sino una suspensión temporal.

En el Artículo cuadragésimo cuarto se refiere a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, fijando nuestra atención en la causal que nos asiste en el tema de este trabajo de tesis, que la encontramos en la misma forma en la que está actualmente, en sus dos aspectos, tenemos primeramente la del simple abandono y posteriormente la de la falta consecutiva por más de tres días que es idéntica notando que en el simple abandono se aumentó la parte técnica, la deficiencia de un servicio, etc. Siendo las causales las mismas a excepción del inciso J), que dice: "por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria".

En el Artículo cuadragésimo quinto al sexagésimo segundo nos menciona la organización colectiva de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diciendo "los sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado, son las asociaciones de trabajadores federales dependientes de una misma unidad burocrática, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes", reconociendo en cada unidad burocrática un sólo sindicato que será el mayoritario, teniendo derecho a pertenecer al sindicato todos los trabajadores, pero nunca podrán salir del mismo sino expulsados, a excepción de los trabajadores de confianza que cuando logran esa categoría quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones, señalando los requisitos para la formación de un sindicato, siendo registrados por el Tribunal de Arbitraje, así como su procedimiento de formación y cancelación, quedando prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos, sin poder el Estado jamás aceptar la cláusula de exclusión, y designando las obligaciones de los sindicatos y lo que les es-

tá prohibido, así como la forma de disolverse, sin poderse expulsar igualmente a ningún sindicato del seno de la federación, siendo responsable la directiva de los sindicatos en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común, obligándolos civilmente cuando hayan obrado dentro de sus facultades. Siendo resueltos los conflictos de los sindicatos por el Tribunal de Arbitraje y los gastos que se originen por su funcionamiento serán a cargo de sus miembros.

En el Artículo sexagésimo tercero al sexagésimo quinto, encontramos lo referente a las relaciones generales de -- trabajo, fijándose cada período de Gobierno por el titular de la Unidad Burocrática, y el sindicato, determinando las condiciones de trabajo y en caso de inconformidad el sindicato -- podrá acudir al Tribunal de Arbitraje, que resolverá en definitiva.

En el Artículo sexagésimo sexto al septuagésimo segundo, nos habla de la Huelga, entendiendo como tal, "la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley -- establece", señalando el porqué de dicho acto. Siendo ésta de dos tipos: General y Parcial; en qué consisten y cuáles son -- las causas por las que puede ser motivada, suspendiendo mientras ésta dure los efectos de los nombramientos de los trabajadores, debiéndose limitar a la suspensión de labores este -- movimiento y no a la violencia, ya que quien lo haga se le -- sujetará a las responsabilidades penales o civiles en que incurra, perdiendo además su calidad de trabajador.

En el Artículo septuagésimo tercero al octagésimo -- cero menciona el procedimiento en materia de huelga y de la -- intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, señalando los requisitos que los trabajadores deben llenar y los que deben cumplir, la forma en que se les autoriza, si ésta -- se considera legal, o si es ilegal prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será con-- siderado como abandono de empleo y dictará las medidas que --

juzgue necesarias para evitar esa suspensión, pudiéndose declarar también inexistente, así como las causas por las que ésta puede terminar y las medidas que deben tomarse en caso de iniciarse la huelga.

En el Artículo octagésimo cuarto al octagésimo quinto se refiere a los riesgos profesionales, que se regirán por la Ley Federal del Trabajo, con sus limitaciones con respecto a las licencias con goce de sueldo íntegro en los casos que este estatuto conceda igual prerrogativa, tratándose de enfermedades no profesionales, señalando los términos en los que se les concederán dichas licencias.

En el Artículo octagésimo sexto, al nonagésimo primero, nos habla de las prescripciones, las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores al servicio del Estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos y determinados que prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos y de terminados que prescribirán en un mes, unos, y en dos años -- los otros, contándose desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, -- desde la fecha de la muerte del trabajador, o desde que el -- Tribunal haya dictado resolución definitiva, cuando y por qué causas no puede comenzar o interrumpirse la prescripción, regulándose los meses por el número de días que le correspondan; el primer día se contará completo, y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumpliendo el primer día útil siguiente.

En el Artículo nonagésimo segundo al nonagésimo octavo, expone la integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje, que deberá ser colegiado, señalando la forma de integrarse y como llenar las vacantes y cuánto tiempo durarán en su encargo los magistrados, cuál será su sueldo expresando las razones por las que podrán ser removidos, señalando los requisitos para ser miembro del Tribunal de Arbitraje, contando con

el personal que sea necesario, teniendo los secretarios carácter de actuarios, quedando éstos y los empleados del Tribunal sujetos a la presente ley, pagando entre el Estado y las organizaciones de trabajadores los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal y Juntas de Arbitraje.

En el Artículo nonagésimo noveno contiene la competencia del Tribunal y de las Juntas, señalando entre quienes y los casos que pertenecen al campo de su competencia.

En el Artículo centésimo al ciento catorce, trata del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, reduciéndolo a la presentación por escrito o verbal de la demanda, a la respuesta y a una sola audiencia de pruebas y alegatos salvo cuando haya pendientes de practicar diligencias, mencionando los requisitos que deberá contener la demanda y la contestación que deberá ser a partir de tres días de la notificación para estar en tiempo reglamentario para su validez, pudiendo comparecer los trabajadores por sí o por medio de su representante, y por parte de los funcionarios por apoderado acreditado mediante simple oficio, limitando a las personas que puedan asesorar a los trabajadores, apreciando el Tribunal y las Juntas, las pruebas que se les presenten en conciencia, y resolverán los anuncios a verdad sabida y buena fe guardada, siendo resueltos en la forma antes mencionada, todo incidente de personalidad sobre la nulidad de actuaciones y otros motivos análogos, haciéndose la notificación personal por medio de oficio con acuse de recibo, corriendo los términos a partir del día siguiente del emplazamiento, contándose el día del vencimiento. Imponiendo como algo nuevo las medidas de apremio por el Tribunal, por las faltas de respeto, por medio de amonestaciones o multa, debiendo ser a costa del interesado toda compulsión de documentos. Sin aceptar la recusación y siendo inapelables las resoluciones dictadas por el Tribunal. Estando obligadas las autoridades civiles y militares a prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones cuando fueren requeridas para ello.

En el Artículo ciento quince y último, establece las sanciones por infracciones a esta ley, y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje, que se sancionarán:

1° Con multa hasta de \$1000.00, que impondrán discrecionalmente el Tribunal y las Juntas de Arbitraje, y

2° Con destitución de empleo, sin responsabilidad para el Estado. (3)

Este estatuto contiene ciento quince artículos y doce transitorios de entre los cuales se ordena entre en vigor la presente LEY el día de su Publicación.

---

(3) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Secretaria de Gobernación, Editado por D.A.P.P., México, 1938, 40 páginas.

## CAPITULO II.

### CONFIGURACION DEL ABANDONO DE EMPLEO

#### EN LA LEGISLACION BUROCRATICA.

Para poder describir la causal del abandono de empleo, como motivo para rescindir el contrato tendremos que saber - distinguir que tipo de causal es, ya 'que encontramos que son de dos formas:

- 1° De Rescisión.
- 2° De Terminación.

Debiendo delimitar sus campos ya que como sus orígenes son distintos, igualmente resulta de sus causas y consecuencias, y aun en algunos casos ajenos a la voluntad de los contratantes como puede suceder en la terminación del contrato, por muerte del empleado o funcionario público, existiendo discrepancia tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que concierne a las acusaciones e informaciones a que dan origen. Encontrando que su Legislación es en capítulos distintos, siendo los motivos de disolución de una y otra propios a su origen, por lo cual procederemos a dar el concepto de cada una de ellas y diferenciarlas entre sí; al decir del Maestro Mario de la Cueva encontramos que:

Rescisión: Es la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando al otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones.

Suponiendo los siguientes elementos:

- A) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación.
- B) El acto u omisión deben ser de naturaleza grave.
- C) El acto u omisión pueden tener un doble origen - - (del patrón o del trabajador).

Terminación: Es la consecuencia de la interferencia - de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo.

Diferencia entre Rescisión y Terminación: Consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la segunda deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los contratantes, que se impone a la - relación jurídica.

Encontramos que el problema tiene varios aspectos:

- 1.- La determinación de las causas justificadas de -- rescisión o sea los motivos por los cuales puede el patrón se parar al trabajador, y de los que permite al trabajador separarse de su empleo.
- 2.- La manera como opera la rescisión.
- 3.- Las acciones que nacen con motivo de la rescisión de trabajo.

Naturaleza de las relaciones del Trabajo Burocrático.

Entre los autores extranjeros y tanto en su doctrina, como en su Legislación, se considera a las relaciones entre - el Estado y sus empleados y funcionarios, como de derecho público, por lo cual no está dentro del Derecho del Trabajo, - sino del Derecho Administrativo, e incomprensiblemente lo siguen los nuestros, ya que dichas relaciones en nuestro país - dejaron de ser administrativas a partir del primero de mayo - de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de Derechos Sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados (1), siendo aplicable la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

---

(1) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Porrúa, S. A., 1971, 595 páginas.

### El Estado Patrón.

Está confirmado por la Suprema Corte de Justicia, la naturaleza de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, estando concebida la Jurisprudencia al respecto en los términos siguientes:

"Estado patrón, puede pedir amparo contra el Tribunal de Arbitraje. No existe ya razón para negar en forma absoluta el derecho de ocurrir a la Vía de amparo a los órganos del poder público, cuando ellos, en realidad, por actos del propio poder, que autolimitando su soberanía creando Derechos Públicos subjetivos en beneficio de los particulares, con quienes tiene relaciones de carácter jurídico, se ha colocado en el mismo plano que los propios particulares, para admitir sus conflictos de intereses, litigando ante un organismo que en rigor es jurisdiccional, aunque con jurisdicción especial como sucede con el Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Estatuto Jurídico para los trabajadores al servicio del Estado. En otros términos, cuando el Estado no hace uso libre de su soberanía, sino que, limitándola, sujeta la validez de sus actos a las decisiones de un organismo capacitado para juzgar de ellas, resulta equitativo, lógico y justo que tenga expeditas las mismas vías que sus colitigantes, pasa ante la jurisdicción creada, en defenza de sus intereses y así hay que concluir que puede usar de los recursos, tanto ordinarios como extraordinarios, equivalentes para ambas partes". (2)

### Naturaleza de la Ley Burocrática.

El Tribunal Federal De Conciliación y Arbitraje, es un tribunal social del trabajo dentro de la teoría integral -

---

(2) Apéndice de Jurisprudencia al semanario Judicial de la Federación, Quinta época, México, 1955, Vol. II, tesis 451, página 875.

en el proceso del trabajo, al decir del Maestro Alberto Trueba Urbina: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la Burocracia, conforme al Artículo 123 Constitucional, junto con las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, - para compensar la desigualdad que existe entre éstos y sus - patronos" (3), es un Derecho Social y por lo mismo difiere de las leyes procesales comunes (civiles, penales y administrativas, que son de Derecho Público) y dentro de la teoría del Proceso Laboral del Artículo 123 Constitucional, deben aplicarse los siguientes principios:

- a) Desigualdad de las partes.
- b) Teoría de las Acciones y Excepciones.
- c) Teoría de la Prueba.
- d) El Laudo.

#### Concepto de Abandono de Empleo.

"A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o - inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que persigue el Artículo 46, fracción I, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia de la fracción V, inciso B, del Artículo 46 del mismo ordenamiento, es que el empleado - público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomen

---

(3) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970.

dado; de suerte, que el abandono depende de desatender una función determinada, aún cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono". (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, 5a. Parte, Tesis 191, pp. 179 y s.)

Dentro de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, encontramos como se desprende del concepto del abandono de empleo antes mencionado, y de la misma Ley, dos tipos de Abandono de Empleo, que a saber son los siguientes:

1°.- El Simple y Llano; descrito por la fracción I del Artículo 46 de la Legislación Federal Burocrática Mexicana - que dice:

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

Este último párrafo fue anexado en la última reforma hecha a la presente Ley y de aún más oportunidad al titular de una dependencia oficial, de darle un uso político y convencional a esta causal de la ausencia de responsabilidad para el titular de determinada dependencia para dejar sin efectos el nombramiento o designación hecha a favor de un trabajador, que como consecuencia, además de dejarle sin empleo no tiene derecho a la indemnización; como lo hemos visto anteriormente haciendo notar la desigualdad que existe entre los servidores públicos y el titular de la dependencia, que tiene toda

la facilidad para hacerlo dentro de la Ley presentándose inclusive otro riesgo y es el que si se hiciera cumplir estrictamente este precepto, cuantos de los llamados burócratas no sólo, podrían mantenerse en su puesto sin ser infractores al precepto mencionado, y de ser estrictamente aplicable considero serían muy pocos los que quisieran prestar su servicio al Estado en esas condiciones.

Más, considero, que no sería el problema el riguroso servicio prestado, sino la contraprestación por parte del Estado, ya que en realidad donde hay más desigualdad es en los salarios a ciertos funcionarios y empleados en un doble sentido, ya que a unos se les da poco en razón de su categoría, conocimientos, desarrollo y responsabilidad de su puesto, y a otros se les da lo mismo por nada, o por casi nada.

2°.- El que ocurre por el simple transcurso del tiempo.

Artículo 46, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Fracción V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

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

En esta causal por el simple transcurso del tiempo en más de tres días consecutivos, entendiéndose por más de tres días consecutivos, tres días más un minuto del cuarto día o más, ya que puramente los tres días no lo son y con un minuto más ya se cumple con el requisito impuesto por la Ley que dice más de tres días consecutivos y con el levantamiento del acta respectiva de abandono de empleo que estudiaremos en el próximo capítulo.

Respecto de la imposición de la Ley en la Fracción V, último párrafo del Artículo 46 de la Ley Federal de los Traba

jadores al Servicio del Estado que dice:

En los casos a que se refiere esta fracción el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el sindicato de su dependencia, pero si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Encontrándose dentro de esta imposición el inciso b), el cual hemos descrito y nos hemos referido anteriormente que es la falta consecutiva del empleado o funcionario público - por más de tres días a lo cual la Suprema Corte de Justicia - de la Nación ha resuelto en la Tesis 189:

Trabajadores al Servicio del Estado, Cese de los, Sin Autorización del Tribunal de Arbitraje:

"Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal".  
(Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 189, pp. 177 y s.)

### CAPITULO III.

#### EL ABANDONO DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.

Paulatinamente se ha ido orientando el derecho burocrático hacia el derecho laboral, y ya existe una asimilación de la situación de los empleados públicos a la de los trabajadores ordinarios a través de los dos Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 5 de diciembre de 1938, y de 5 de noviembre de 1941, el primero de los cuales creó un tribunal partidario llamado Tribunal Federal de Arbitraje, en cierto modo inspirado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Artículo 123 Constitucional -- (Willebaldo Bazarte Cerdán, Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en "Revista Jurídica Veracruzana", Jalapa, Enero-febrero de 1965, pp. 71-91).

Esta tendencia de asimilación entre el derecho burocrático predominantemente administrativo en un principio a fundamentalmente laboral con posterioridad, se observa en la dicción de el apartado "B" el Artículo 123 Constitucional, según Decreto de 21 de diciembre de 1960, que llevó al texto fundamental los aspectos básicos del propio derecho burocrático dentro del mismo precepto que regula los lineamientos esenciales del derecho laboral mexicano, observándose que las condiciones de trabajo que se fijan son muy similares, inclusive en cuanto a la asociación y el derecho de huelga, todo lo cual fue reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de diciembre de 1963.

El texto Constitucional se refiere a los trabajadores de los Poderes de la Unión y los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, excluyéndose militares, marinos, cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior -- (fracción XIII).

Además el Artículo 1º de la citada Ley, enumera una serie de organismos descentralizados sólo en forma ejemplifi-

cativa ya que agrega a otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Sin embargo, no obstante esta asimilación del derecho burocrático al laboral, en la misma exposición de motivos de la iniciativa de reformas constitucionales, que remitió el Ejecutivo al Congreso de la Unión, proponiendo la Constitucionalización del ordenamiento de los trabajadores al servicio de los organismos Federales y del Distrito y Territorios (que constituye lo que Schmitt calificó como "garantía institucional") se reconoce que existen claras diferencias entre las relaciones laborales ordinarias y las de los empleados públicos, ya que en la parte conducente expresó:

"Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patronos, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública".

Lo cierto es que se trata de una disciplina que se encuentra en la zona fronteriza entre dos disciplinas, una claramente de derecho público, como lo es el derecho administrativo, y otra de derecho mixto o social, como el derecho del trabajo, y ambas se encuentran estrechamente relacionadas y resulta difícil separarlas, de manera que sólo para efectos didácticos o de estudio se puede intentar un doble enfoque.

a) El ángulo administrativo, que se refiere a las relaciones internas de organización de los órganos del gobierno y sus servidores, y que se refieren fundamentalmente a los llamados poderes jerárquico, disciplinario y de control en la organización administrativa (Gastón Jeze, Principios Generales del Derecho Administrativo, tomo III, pp.92 y ss.)

También se debe estudiar desde este punto de vista la distinción entre funcionarios y empleados, en relación con las actividades que realizan y la representación que ostentan (Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo, 4a. Ed., México, 1968, tomo I, pp. 382-384).

Desde este ángulo, por tanto, los administrativistas analizan la organización de los poderes públicos, sus relaciones internas y la actividad de sus miembros, etc.

Y desde este punto de vista debe utilizarse una terminología distinta, ya que como lo hace ver Serra Rojas (op.cit. p. 385) la tendencia social que denominaba en la época en que se aprobó el Estatuto de los Servidores Públicos, hizo que se empleara la expresión de trabajadores al servicio del Estado, con el objeto de equiparar la Legislación del trabajo a la función pública.

#### Distinción entre funcionario y empleado público.

Los servidores públicos han sido objeto de una división teórica que los agrupa en las dos grandes categorías de funcionarios y empleados.

Al respecto la doctrina ha sostenido innumerables posiciones con el deseo -casi siempre no logrado- de definir con claridad los límites de ambos términos.

Al respecto nuestra opinión, como en el caso de la división entre Derecho Público y Privado, se pronuncia en contra de la creación de estos términos teóricos que en poco responden a la realidad práctica del Derecho Mexicano y que no están acordes ni con la política ni con la organización de la Administración Pública de la mayoría de los países en la época moderna.

Cierto es que el Artículo 111 y otros de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refieren en su texto a los funcionarios y empleados públicos, así como también a una que pudiera ser nueva categoría: los "altos funcionarios". Sin embargo la misma Constitución no establece las bases distintivas entre la categoría de funcionario y de empleado, y en consecuencia, toda vez que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión tampoco la expresa, hemos de concluir que no tiene una importancia práctica dentro de nuestro medio jurídico la separación teórica de los servidores públicos en las calidades, de funcionario y empleado, puesto que las consecuencias jurídicas de nuestra organización y de nuestro derecho son iguales para todos aquéllos que presten sus servicios a la Administración.

Es claro que los servidores públicos forman una pirámide que desciende desde el C. Presidente de la República, hasta el más modesto de los trabajadores del Estado, pero en una organización democrática bien puede decirse que las distancias entre los escalones o cuerpos de esta pirámide no forman una solución de continuidad entre sí, puesto que hasta el cometido del más insignificante servidor público, en apariencia, es, en realidad, de un interés vital para la Patria.

Las grandes masas populares cuando llegan a tratar sus asuntos ante las autoridades públicas entablan relación directa más frecuente con quienes se encuentran en las bases y no en las cúspides del edificio administrativo. ¡Cuántas veces el criterio o la postura incorrecta de un modesto oficial de Secretaría de Estado, o el Encargado de una ventanilla, logran causar más trastornos a los negocios comunes que la política errada de un Secretario de Estado, si ésta se funda a través de la discreción y de la ponderación de criterio de sus subordinados!

Por ello opinamos con Gastón Jeze y con Bulrich (1) -- que donde la Ley no distingue nosotros caeremos en el error de jerarquizar en donde hay una unidad morfológica y jurídica.

No hay razón tampoco para tal distinción porque los -- llamados funcionarios y los llamados empleados, son un conjunto, trabajadores del Estado con idénticas características, -- puesto que sus servicios son voluntarios, permanentes y remunerados. Y aunque pudiera hablarse de los cargos de aceptación forzosa o gratuitos, la condición jurídica de estos servidores del Estado en nada difiere frente a éste y frente a los particulares sino en forma accidental que no repercute en la naturaleza de su trabajo ni en la importancia que éste pueda tener para la comunidad.

Benjamín Villegas Basavilbaso, (2) opina con gran lucidez que no existe uniformidad en la doctrina de los autores acerca de los conceptos de funcionario y de empleado público, puesto que las posiciones diversas dependen no solamente de la noción que se acepte de la función pública, sino también de -- los distintos regímenes legales.

Sin embargo este autor preconiza la doctrina de la voluntad en esta materia, o sea aquella posición que afirma que debe definirse al funcionario público como "...la persona física que manifiesta la voluntad del órgano -institución; si el órgano institución es administrativo, su titular es funcionario público administrativo".

---

(1) Jeze, Les Principes Generaux du Droit Administratif, t. II; Bulrich, Principios Generales de Derecho Administrativo, - B. A. 1942.

(2) Derecho Administrativo, Tomo III, Título II, Pág. 223 a - 278.

Sigue diciendo este autor que el empleado público se caracteriza por su continuidad, permanencia, exclusividad y remuneración, pero que en él no existe representación alguna estatal sino solamente una vinculación interna. En la noción del funcionario -dice Villegas- se toma en cuenta principalmente el contenido de las atribuciones, en la de empleado, por el contrario, se prescinde de ese contenido para referirse -como lo quiere Petrosiello- al modo particular por el cual la persona física se encarga de los negocios públicos.

Para nosotros es errónea esta teoría como todas las que le son conexas por cuanto la representación del Estado es un imperativo dentro de la calidad de servidor público en tanto éste es el encargado de realizar actos o hechos que le incumben al Estado y que como persona moral no puede realizar sino a través de los individuos. Se expresa la voluntad del Estado tanto en un Decreto Presidencial como en la manutención, por parte de un barrendero municipal, del servicio de higiene pública del más apartado de los pueblos.

Para Sarria (3) son funcionarios los que ejercen poderes propios en virtud de la Ley, y empleados los que obran por delegación jerárquica o de reglamentos administrativos. Para este autor el único criterio científico de distinción entre funcionario y empleado es el fundado en la naturaleza del poder que se ejerce.

La noción de poder tampoco se ajusta a un criterio eminentemente científico de diferenciación, pues a más de ser una idea de hecho, no puede encontrarse en el origen del poder la justificación del carácter de funcionario y empleado, ya que no existe -en nuestra opinión- lo que Sarria llama "poder propio", puesto que desde la evolución de las ideas monár-

---

(3) Derecho Administrativo, 3a. Edición, 1946.

quicas y abolición del derecho divino de los reyes, ningún poder jurídico se otorga sino por medios jurídicos, ni puede ser ajeno al derecho o, en concreto, a la Ley.

Funcionarios y empleados por igual tienen el origen de su "poder" en la norma jurídica, y evadir a los primeros de su órbita es atribuirles una cualidad intrínseca que los pone por encima del Estado mismo cuya constitución y competencia están reguladas por la Ley.

Bielsa (4) es también sostenedor de la tesis de la voluntad, afirmando que debe definirse al funcionario público como aquél que "...en virtud de designación especial y legal (ya por decreto ejecutivo, ya por elección) y de una manera continua, bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituye o concurre a constituir y a expresar o ejecutar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o social".

Este autor nos dice que el funcionario se caracteriza por que su actividad presupone una delegación transmitida por la Ley, con objeto de constituir, expresar o ejecutar la voluntad estatal, lo cual impone una relación externa o representación, que, en cambio, no tiene el empleado público quien sólo posee un vínculo interno con la Administración.

Gabino Fraga (5) apoya esta tesis indicando que dicho criterio es el que corresponde realmente a la idea consignada en las disposiciones constitucionales (sic). Añade: "Todos los funcionarios tienen ese carácter representativo que los coloca como intermediarios entre el Estado y los particulares

---

(4) Tratado de Derecho Administrativo, 5a. Edición, Tomo III.

(5) Derecho Administrativo, Libro Cuarto, Título Primero.

en tanto que indudablemente existen al lado de ellos todo el conjunto de agentes de la administración que solo guardan con el servicio la relación necesaria para auxiliar a los representantes en el ejercicio de sus facultades".

García Oviedo (6) también participa de estas ideas añadiendo esta otra: el empleado se incorpora al organismo es total sin representarlo, "... y haciendo del ejercicio de la función encomendada el objeto primordial de sus actividades y de su vida".

Todas estas ideas pueden recibir la crítica que hemos hecho a las de Villegas puesto que se basan en la idea ficta de que hay servidores públicos que no representan al Estado o no participan en la expresión de su voluntad. En el caso particular de Bielsa, la idea es tanto más incongruente por cuanto sostiene que aún la "ejecución" de la voluntad del Estado es bastante para caracterizar al funcionario frente al empleado, lo cual viene a contradecir toda la teoría. Fraga no fundamenta su dicho de que la tesis de la voluntad o de la decisión sea acorde con los principios constitucionales mexicanos pues ya hemos visto que el Artículo 111 de nuestra Carta Magna no consigna la explicación de la diferencia entre funcionarios o empleados, ni así tampoco el Estatuto ni el Artículo 1928 del Código Civil Federal que trata la responsabilidad civil de los funcionarios comprendiendo en esta determinación a todos los servidores públicos.

Con referencia a la teoría de la voluntad en este tema, es bueno recordar que ésta puede manifestarse expresamente o en forma tácita, por signos inequívocos, según lo ha dejado sentado la teoría general del Derecho. Que partiendo de esta idea, hasta el más humilde servidor público, al desempeñar su cometido por muy material que éste sea, expresa, al menos tácitamente, la voluntad del Estado.

---

(6) Derecho Administrativo, 3a. Edición, Título Primero.

Gastón Jeze (7) es quien, según nuestro criterio, se acerca más al meollo de la cuestión, indicando que es indiferente para la condición jurídica del funcionario la naturaleza de los actos que realice, el origen de su nombramiento y las condiciones económicas del ejercicio. Los caracteres de la función pública, para este autor, son: investidura permanente; normal; conferida al individuo para colaborar en el funcionamiento de un servicio público.

Nosotros diríamos, que es funcionario, empleado, trabajador o servidor público toda persona física que preste al Estado un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expreso o aceptación tácita del propio Estado, o por causa de elección.

Serán llamados funcionarios, empleados, trabajadores, o servidores públicos permanentes, aquellos a cuyas funciones la Ley no fije plazo extintivo o que por su naturaleza sean continuas. Quienes ejerzan funciones públicas que no tengan estas características serán denominados esporádicos.

Para nosotros, cualquiera que sea el origen del cargo y sus características de onerosidad o gracia, y la naturaleza y límite temporal de la función o servicio que presten, los funcionarios, empleados, servidores o trabajadores públicos integran una sola categoría laboral frente al Estado democrático y frente al público. Las denominaciones de "alto funcionario", "ejecutivo", "secretario", "oficial", etc., son distinciones sin trascendencia para el Derecho y sólo tienden a la identificación de las tareas realizadas, a la jerarquización de su importancia o al señalamiento del respeto que se les deba, pero, repetimos, no inciden en la conformación de su especial calidad netamente jurídica.

---

(7) Principios Generales de Derecho Administrativo, B.A., 1942.

b) El Aspecto Laboral está representado por las prestaciones que se han establecido en beneficio de los empleados y funcionarios públicos, en cuanto a los servicios que prestan y que desde este ángulo pueden estimarse como trabajadores, equiparándose la división administrativa de funcionarios y empleados (los primeros a su vez en altos funcionarios, Ej.: los del Artículo 108 Constitucionales; y ordinarios, en nuestro sistema los que carecen de fuero constitucional) con la que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado realiza entre Trabajadores de Confianza y Trabajadores de Base.

Por tanto, todo aquello relativo a jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, ascensos, permanencia en el empleo, derechos de asociación y de huelga, etc., están en cuadrados en las relaciones laborales de los funcionarios y empleados públicos.

c) Finalmente todavía podemos establecer un tercer sector, si queremos obrar con rigor, y es el relativo a la seguridad social a que se refiere la fracción XI del apartado B del referido Artículo 123 Constitucional, y que ha sido reglamentado en un ordenamiento especial, es decir, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 28 de diciembre de 1959.

En consecuencia, todo lo relativo a servicios médicos, préstamos, pensiones de jubilación, vejez, etc., entran dentro de este tercer sector .

En consecuencia, podemos considerar que el Derecho Burocrático está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social, y que por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma (Panorama de los derechos procesal del trabajo y pro--

procesal burocrático, en Revista Mexicana del Trabajo, junio de 1965, pp. 27 y ss.)

### Procedimiento en el Abandono de Empleo.

Para el enunciamiento del procedimiento que a continuación se describe, hemos tomado en consideración el seguido en el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Penal de la Ciudad de México:

1°.- Falta cometida por el empleado en cualquiera de sus dos aspectos, como ya lo hemos señalado anteriormente.

2°.- Se levanta una acta por el Secretario de Acuerdos en la que se hace constar el momento o la fecha en que fueron abandonadas las labores, tanto como de que forma.

3°.- Con base en esa acta se determina a través de un acuerdo dictado por el titular de la dependencia para los efectos del nombramiento, cese y substitución del empleado.

4°.- Dictado dicho acuerdo se avisa al pagador de la baja correspondiente.

5°.- Se da aviso por el Titular de la Dependencia de la baja y el nuevo nombramiento al Departamento Administrativo para que a su vez el Departamento Administrativo comunique la baja a las dependencias de Servicios Sociales, como por ejemplo el ISSSTE.

El Derecho Burocrático local.

El ejemplo del ordenamiento federal ha sido seguido - por varias entidades federativas, que han estructurado las re- laciones de los órganos oficiales locales con sus funciona- rios y empleados de acuerdo con los mismos lineamientos que - la Federación e inclusive han establecido Tribunales de Arbi- traje para derimir las controversias respectivas.

Podemos señalar a Baja California, Ley del Servicio - Civil de los Trabajadores al Servicio de los poderes del Es- tado y de los Municipios de Baja California, de 5 de diciem- bre de 1955.

Chiapas, Ley de Servicio Civil del Estado de Chiapas de 6 de enero de 1967.

Chihuahua, Ley Reglamentaria de las relaciones entre los Trabajadores al Servicio de la Municipalidad y del Ayun- tamiento de Chihuahua, del 5 de enero de 1968.

Durango, Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Ser- vicio de los Tres Poderes del Estado, de 28 de junio de 1967.

Hidalgo, Ley de los Trabajadores al Servicio de los - Poderes del Estado de Hidalgo, de 30 de diciembre de 1956.

Nuevo León, Ley del Servicio Civil del Estado de Nue- vo León de 5 de junio de 1948.

Querétaro, Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y de los Ayuntamientos del Estado de Querétaro de 16 de diciembre de 1954.

Tlaxcala, Estatuto Jurídico de los Trabajadores al - Servicio de los Poderes y de las Municipalidades del Estado, de 5 de diciembre de 1957.

Zacatecas, Ley de Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado de Zacatecas, de 9 de septiembre de - 1950.

## CAPITULO IV.

### EL ABANDONO DE EMPLEO COMO DELITO.

#### NOCION DEL DELITO DE ABANDONO DE EMPLEO BUROCRATICO, EN EL DERECHO PENAL MEXICANO.

El delito del abandono de empleo de los trabajadores y funcionarios públicos surge dentro del campo del Derecho Penal, en virtud de que es necesario que todo servicio público como tal, deba prestarse por parte del Estado en forma obligatoria y además debiendo ser los servicios continuos, debiéndose entender que no deben existir lapsos en la prestación por parte del Estado, ni interrupción dentro de los horarios previamente autorizados y establecidos.

Fernando Castellanos Tena, dice que el Derecho Penal "Es la rama del derecho público interno relativo a los delitos, a las penas y a las medidas de seguridad, que tiene por objeto la creación y la conservación del orden social" (1) - por tanto siendo esta su finalidad, es indispensable que el Estado vaya creando las normas jurídicas penales conducentes para protección de determinados bienes.

Cuello Calón señala al respecto "El derecho del estado a definir los delitos y a determinar, imponer y ejecutar las penas y demás medidas de lucha contra la criminalidad" (2).

---

(1) Castellanos Tena, Fernando, Lineamientos del Derecho Penal, IV Ed.; México, 1963, Pág. 19.

(2) Cuello Calón. Derecho Penal, XIV Ed., Barcelona, 1964, Pag. 8.

### El elemento Objetivo.

Para poder iniciar el estudio sistemático del delito de abandono de empleo de los empleados y funcionarios públicos, debemos ver los componentes del elemento objetivo.

Primeramente, para la integración del elemento objetivo del delito concurren una acción o una omisión, las cuales tienen que existir, pues sin su presencia no podría concharse el delito.

El Artículo 7º del Código Penal, establece "Delito es el acto u omisión que sancionan las Leyes Penales".

Los estudiosos del Derecho, la Doctrina, han considerado a la acción y a la omisión como las formas de manifestación de conducta.

Pero determinada conducta humana no es suficiente para constituir el primer elemento esencial del delito. Se necesita además un resultado, un efecto de la conducta, el cual puede ser formal o material.

La conducta y el resultado no deben confundirse aunque no tengan una vida independiente; debe existir entre ambas una relación de causalidad a la cual se le denomina nexo causal.

Antolisei señala "que el estudio del elemento objetivo del delito se diversifica en tres indagaciones: La Conducta, el resultado y la relación de causalidad" (3).

Para Porte Petit el elemento objetivo puede presentarse en dos formas diversas: Conducta o hecho.

---

(3) Antolisei, Francisco, Manual de Derecho Penal, Argentina, UTEHA.

Se habla de conducta, cuando se está frente a un delito de mera conducta: y de hecho se usa para denominar los delitos de resultado material, pudiéndose usar cualquiera de estos términos según el caso de que se trate.

El hecho comprende:

1°.- Una Conducta,

2°.- Un resultado material,

3°.- Una relación de causa a efecto.

Asimismo se dice que el hecho cobra vida cuando se realizan los supuestos objetivos enmarcados en el tipo.

Antolisei señala "que son delitos de pura conducta (o de simple comportamiento) los delitos que se perfeccionan con la realización de una determinada acción u omisión; por el contrario, se denominan de resultado aquellos en que se exige para la consumación, la verificación de un determinado efecto, distinto de la acción u omisión" (4).

Por conducta entendemos "un hacer voluntario o un no hacer voluntario o no voluntario" (5).

Ese hacer o no hacer voluntario, se debe referir a los actos externos realizados por el individuo y en el caso que nos ocupa por el empleado o funcionario público.

Esto se debe a que al derecho penal no le interesan los actos puramente internos, debido a que el acto psíquico imposible de traducirse en comportamiento externo, no es punible nunca.

---

(4) Antolisei, Francisco, Manual de Derecho Penal, Argentina, UTENA, Pág. 193.

(5) Porte Petit, Celestino, Apuntes de la parte General de Derecho Penal, Mexico, 1969, Pág. 295.

En consecuencia, sólo le interesa al Derecho Penal a-  
qué comportamiento que se manifiesta exteriormente y produce  
una conducta típica.

Por otro lado, ni las cosas, ni los animales, ni aún  
las personas jurídicas pueden delinquir, siempre será una per-  
sona humana, ya sea el dueño de un animal, o el representante  
de la persona jurídica quien delinca.

El Abandono de funciones públicas constituye un delito  
en los términos del Artículo 212 del Código Penal (6) que di-  
ce:

Artículo 212.- "Se impondrá de tres días a un año de  
prisión y multa de cincuenta a quinientos pesos, a los funcio-  
narios o empleados públicos que incurran en las infracciones  
siguientes:

V. Al que sin habérsele admitido la renuncia de una -  
comisión, empleo o cargo, o antes de que se presente la per--  
sona que haya de reemplazarlo, lo abandone sin causa justifi-  
cada.

Existiendo varios delitos que emanan precisamente del  
carácter de funcionario o empleado, tales como el ejercicio -  
indebido de funciones, el abuso de autoridad, el de coalición  
de funcionarios, el cohecho, el peculado, etc., en que el Es-  
tado establece delitos y penalidades especiales para actos u  
omisiones que derivan de la relación de servicio entre el par-  
ticular y el Estado.

Encontramos en la "Ley de Responsabilidades de funcio-  
narios" en el Capítulo II denominado, De los delitos oficia--  
les de los demás funcionarios y empleados de la Federación y  
del Distrito y Territorios federales, debiendo entender cuan-

---

(6) Notas de clase del Curso de Derecho Administrativo, Segun-  
da Parte, de José Diego Espinoza Reguera. 1969-1970, México  
D. F.

do dice de los demás, los que no se han incluido anteriormente resultando los empleados y funcionarios públicos ya que los - anteriormente incluidos son los altos funcionarios que tienen otra jerarquía y distintas prerrogativas.

Ley de Responsabilidades de funcionarios, Artículo 18 dice: "Son delitos oficiales de los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales no comprendidos en el Artículo segundo de esta Ley:

V Abandonar, sin causa justificada el empleo, cargo o comisión que desempeñen, sin haber renunciado, o antes de que se les sea comunicada la admisión de su renuncia o se presente la persona que deba substituirlos".

Artículo 19 dice: "Las sanciones aplicables a los delitos enumerados en el Artículo anterior son las siguientes":

I.- Para los comprendidos en las fracciones I a VI, - prisión de 3 días a un año y multa de 50 a 500 pesos:

Artículo 22 dice "En todo lo que no pugne con las disposiciones de la presente ley, son aplicables las reglas consignadas en el Código Penal".

En términos generales, las ideas antes expuestas han sido recogidas por la Suprema Corte al establecer la siguiente tesis Jurisprudencial (1917-1965 Cuarta Sala, tesis 192, pág. 180) "Los actos de las autoridades administrativas que tengan por objeto el cese o remoción de un empleado público, se presumen ejecutados para el mejor servicio, como una de las funciones primordiales conferidas al Estado, por lo que en contra de esos actos, no procede la suspensión, ya que de otorgarse, se perjudicaría al interés general y el de la sociedad, a la que importa el correcto y normal funcionamiento de las instituciones.

En Tesis General, la Constitución considera responsable de toda clase de delitos y faltas a los funcionarios públicos, incluyéndolos así en el principio de la igualdad ante la

Ley, no obstante, la Constitución ha querido que durante el -- tiempo en que desempeñen sus funciones, algunos de esos funcio-- narios no pueden ser perseguidos por los actos punibles que -- cometieren, a menos que previamente lo autorice la correspon-- diente Cámara de la Unión, de este modo el sistema.... no exige la impunidad de los funcionarios, sino sólo su inmunidad -- durante el tiempo del encargo. (7)

Diciendo que la responsabilidad de los funcionarios -- públicos es acogida por la Constitución en tesis general, por-- que hay un caso de excepción: el de la impunidad de que disfru-- tan los diputados y senadores por las opiniones que manifies-- ten en el desempeño de sus cargos.

Tal inmunidad, por cuanto su destinatario esté exento de la jurisdicción común, recibe el nombre de fuero, evocando así aquellos antiguos privilegios que tenían determinadas per-- sonas para ser juzgadas por tribunales de su clase y no por la justicia común.

El fuero, al constituir un régimen de excepción, sólo se otorga a los funcionarios que limitativamente señala, de -- manera que no puede entenderse a otros funcionarios por alto -- que se considere su investidura.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Es-- tado, en su Artículo 1º dice: "La presente Ley es de observan-- cia general para los titulares y trabajadores de las dependen-- cias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las Instituciones que a continua-- ción se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Ma-- teriales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional,

---

(7) Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Mé-- xico, Porrúa, 1968, Pág. 523.

Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

De la lectura del Artículo anterior se desprende que la Ley es aplicable no solamente a los trabajadores de los organismos estatales, sino que, a diferencia de los estatutos anteriores, también lo es a servidores de organismos para estatales, el Artículo 4° indica que "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base", y el Artículo 8°, que quedan excluidos del régimen de la Ley los empleados de Confianza, así como los miembros del Ejército y la Armada Nacional, con excepción de personal civil del Departamento de la Industria Militar, el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Por lo que hace a los empleados de confianza que conforme al Artículo 1°, quedan excluidos de la Ley, no se da un concepto general, sino que el Artículo 5° hace una larga enumeración en que quedan comprendidos.

La determinación del trabajador de base se hace por exclusión: son trabajadores de base los que no se encuentran incluidos en la enumeración del Artículo 5° o en las excepciones contenidas en el Artículo 8°.

La diferencia fundamental entre trabajadores de base y de confianza se encuentra en la inamovilidad de los primeros.

En la relación de trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, encontramos que su objeto se traduce en pres--

taciones y contraprestaciones recíprocas, teniendo el individuo la obligación de prestar una determinada actividad; el Estado da obligación de asegurarle un tratamiento económico y los beneficios preceptuados por el derecho objetivo, siendo indudable que el contenido de la relación está fijado unilateralmente por el Estado sin intervención alguna del individuo, siendo suficiente para la existencia del vínculo contractual que de la relación nazcan derechos y obligaciones recíprocas.

Al respecto, el Artículo 5° de la Constitución establece que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123 Constitucional".

Pero en la fracción II del mismo Artículo 5° Constitucional nos dice "En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas y los de jurado, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

Nuestro Derecho acepta la tesis general: el Estado no puede imponer coactivamente la relación de servicio o de función pública fuera de los casos limitativamente señalados en la Constitución.

Resultando que en la relación de servicio o de función pública, el interés fundamental lo constituye el interés general; siendo el interés del empleado o funcionario un interés secundario, y por lo tanto subordinado a aquél, estando el contenido de la obligación del empleado o funcionario público pre determinado por las leyes (Latu Sensu), las cuales pueden ser modificadas por el Estado, y por lo que hace a los salarios o

emolumentos, se encuentran establecidos en el presupuesto de egresos pudiendo ser modificados por el mismo.

Por lo que toca a las responsabilidades derivadas del incumplimiento, no se limitan a la civil de que habla el Artículo 5° Constitucional, sino que revisten caracteres especiales contemplados por la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, Código Penal y reglamentos especiales, responsabilidades que tampoco son resultados de un pacto sino impuestas unilateral y autoritariamente por el Estado, en atención al interés general que constituye su objeto.

Se ha dicho con razón que el cumplimiento de las obligaciones del empleado no es ejecución del contrato, sino prestación de fidelidad; y respectivamente, su violación no es ruptura del contrato, sino culpa disciplinaria o en el caso de abandono de empleo pena disciplinaria.

Según lo que hemos expuesto la relación de trabajo entre empleados y funcionarios de base y Estado es una relación que se establece en bien del interés general que constituye el fin del Estado, que fue lo que inspiró a los legisladores de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la relación de servicio como lo hemos entendido el interés fundamentalmente tutelado por el derecho objetivo, es el interés general.

Obteniendo como resultado de todo lo anteriormente expuesto que DELITO es: "El acto u omisión que sancionan las leyes penales", siendo tipificado el abandono de empleo de los funcionarios y empleados públicos en el Código Penal, Artículo 212, Fracción V, y en la Ley de Responsabilidades Oficiales, además de la alusión hecha por el Artículo 22 de la misma Ley, y habiendo demostrado la constitucionalidad de dichos preceptos resulta ser el abandono de empleo por los empleados y funcionarios públicos un delito tipificado, penado y constitucional, más no practicado.

## CAPITULO V.

### PRINCIPALES TESIS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION

#### Y ARBITRAJE SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO.

##### Abandono de empleo. Caso en que no existe. (Art.46-1).

No se configura el abandono de empleo cuando el empleado no tiene la posesión física y legal del trabajo para el cual ha sido nombrado. (Laudo: Exp. N° 44/54.C. Guillermo Hamerson Ramos Luna Vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal).

##### Abandono de empleo. Caso en que no existe. (Art.46-I).

No incurre en abandono de empleo el trabajador que gozando de licencia para atender asuntos sindicales, no acata las comunicaciones que le gire el Titular para que se incorpore al desempeño de sus labores. (Laudo: Exp. N° 238/43. Carlos Castro Ruz Vs. Srio. de Educación Pública. Marzo de 1948).

##### Abandono de empleo. Imposibilidad de incurrir en. (Art.

46-I.) Un trabajador no puede incurrir en el abandono de un empleo que no estaba desempeñando por circunstancias que no le son imputables. (Laudo: Exp. N° 291/960. Roberto Hernández Orozco Vs. Srio. de Comunicaciones y Transportes).

##### Abandono de empleo. Naturaleza del. (Art. 46-I.) El

abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 estatuario, lleva implícito siempre, la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, teniendo distintas modalidades, - pues puede consistir en una manifestación expresa de voluntad del trabajador de no continuar laborando en el empleo; en una manifestación tácita de su voluntad que por una actitud física revela su deseo de ya no seguir trabajando al servicio del patrón, o por una manifestación tácita de voluntad implícita en la causal que tanto la Ley Federal del Trabajo como el Estatu-

to Jurídico caracterizan por tener el trabajador más de tres faltas consecutivas en un mes, ya que la Ley ha querido fijar este término como máximo para que se tenga por consumado el -- abandono, siendo ésta una resolución jure-et-jure. Otra moda-- lidad del abandono de empleo se caracteriza porque el trabaja-- dor que teniendo a su cuidado una función delicada o peligrosa que requiere la presencia constante en el trabajo, abandona - esta función aunque sea por breves instantes y en esos instan-- tes se ocasiona un perjuicio; y en tratándose de esta última - modalidad, es el elemento perjuicio el constitutivo del aban-- dono. (Laudo: Exp. N° 233/58. C. Sara Ruvalcaba González Vs. C. Srio. de Salubridad y Asistencia.)

Abandono de empleo. Naturaleza del. (Art. 46-I) Es erróneo el criterio de que el factor tiempo determine la existencia de la causal de abandono de empleo a que se refiere el Artículo 44 fracción I del Estatuto de los Trabajadores al Ser-- vicio de los Poderes de la Unión, pues la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de fecha 2 de febrero de 1950, sostiene que de ser tal la connotación - de abandono de empleo, el Estatuto habría incurrido en una evi-- dente redundancia porque el inciso b) de la fracción V del mis-- mo precepto, señala como causal de cese, las faltas consecuti-- vas de un trabajador por más de 3 días a sus labores y conclu-- ye que la connotación correcta se desprende de la naturaleza - de las funciones encomendadas al empleado público, de suerte - que el abandono depende del hecho de permanecer o de ausentarse del lugar del trabajo de atender o desatender una función - con perjuicio del Estado o de terceros y que es este factor, - el perjuicio, el que decide la cuestión que se estudia aunque la separación de la función sea momentánea. (Laudo: Exp. N° 427/47. José Fernández de Jáuregui Vs. Srio. de Hacienda y Cré-- dito Público.)

Abandono de empleo. Naturaleza del. (Art. 46-I.) Para que exista la causal de abandono de empleo, no es suficiente - que el trabajador deje de concurrir a sus labores, sino que se requiere, además, como requisito sine qua non que con esta omisión se cause perjuicio al Estado o a terceros, cosa que en el presente caso no lo alegó el Titular demandado ni mucho menos lo probó. (Laudo: Exp. N° 334/55. C. Luis Rangel Borja Vs. - - Srio. Educación Pública).

Abandono de empleo. Por cambio de adscripción. (Arts. 46-I y 16.) Es procedente el cese de un trabajador por abandono de empleo, si éste no obedece las órdenes que se le dan en el sentido de que pase a prestar sus servicios a un lugar distinto de aquél en donde reside, máxime si se le proporcionó el numerario para el traslado de su familia; pues si bien es cierto que el artículo 13 del Estatuto le da derecho a ello, no existe razón alguna para que se resista a tomar posesión de su nueva adscripción, quedando, naturalmente, expedito el camino para el ejercicio de la acción tendiente al cumplimiento del - derecho a que se le cubran los gastos de transporte del menaje de casa o el pasaje de sus familiares, después de cumplimentada la orden de cambio de adscripción. (Laudo: Exp. N° 314/58. C. Samuel Mercado Gutiérrez Vs. C. Srio. Educación Pública).

Abandono de empleo. Por no presentarse a reanudar labores al expirar una licencia. (Art. 46-I.) Constituye abandono de empleo el hecho de que un trabajador que disfrutó de una licencia y pide prórroga de la misma, que le es negada, y a pesar de ello no se presenta a reanudar sus labores (Laudo: Exp. 241/55. C. Alfonso Solís Esquivel Vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público.)

Abandono de empleo. Por término de licencia. (Art. 46-I) Hay abandono de empleo cuando un trabajador que ha disfrutado de una licencia no se presenta a reanudar sus labores al concluir ésta, aun cuando haya solicitado prórroga de la misma, y

ésta se encuentra en trámite, es decir, no resuelta. (Laudo: - Exp. 77/54. 'C. Damián Carpio Labastida Vs. Srio. Educación Pública.)

Abandono de empleo. Requisito para que se configure el.  
(Art. 46-I.) Para que exista el abandono de empleo es necesario que el trabajador tome posesión del mismo de acuerdo con lo establecido por el artículo 44, fracción I del Estatuto Jurídico; pues al no tomar posesión del empleo, por esta circunstancia se demuestra que no pudo existir el hecho de abandonar un empleo, que aún no se ha desempeñado, incurriendo en todo caso en un acto de desobediencia. (Laudo: Exp. N° 318/55. - - C. Secundino Martínez López Vs. Srio. Hacienda y C. P.)

## CAPITULO VI.

### PRINCIPALES EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Abandono de empleo. (Art. 46-I.) No sólo el factor perjuicio es determinante en la causal de abandono de empleo. - Bien en concordancia o separadamente, existen otros elementos como causal que configuran el abandono de empleo, pues existen cargos públicos que tienen asignadas funciones que por su misma índole no pueden ser desatendidas sin perjuicio para el propio Estado o para los particulares y es a esas circunstancias lesivas a las que debe atenderse para definir si queda integrada o no la causal de cese por abandono de empleo. El abandono de empleo puede consistir en que un trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la desatención momentánea o por un breve periodo de las mismas y en este último caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al Estado o a terceros, en la inteligencia de que en el segundo caso, debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasionó, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico y no requiere prueba, estando constituido por la no realización de la función encomendada por la que se paga al empleado una retribución. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963. p. 10. - A. D. 5676/57 y 5714/58. Sria. de Bienes Nacionales Vs. Tribunal de Arbitraje. Tercero perjudicado: Francisco de la Vega Alvarez. Exp. Laboral - - - 172/55.)

Abandono de empleo. (Art. 46-I.) Si bien se ha sostenido que no puede hablarse de abandono de empleo en el caso de -

un empleado público designado para un nuevo cargo y que no ha tomado posesión de él, por ser imposible que abandone lo que - aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado ya desem--peña determinado cargo y simplemente se le ordena que pase a - ejercer las funciones inherentes al mismo, en diverso sitio, - pues su adscripción a otro lugar del país no implica un nuevo nombramiento que a su vez entraña la necesidad de entrar en po--sesión del puesto, y al rehusarse a obedecer las instrucciones que se le dan, puede incurrir en abandono de empleo, si no tie--ne una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales - instrucciones.

De manera que, si como acontece en la especie, el de--mandante fue cambiado de adscripción y se rehusó a obedecer - las instrucciones que se le dieron para que pasara a laborar - al puesto de su nueva adscripción, es indudable que al haber - dejado de asistir a su trabajo por más de tres días consecuti--vos, (9, 10, 11 y 12 de septiembre de 1953), sin tener una ex--cusa legalmente válida para ello incurrió en abandono de em--pleo, circunstancia que le da plena legalidad al cese que con ese motivo le fue dictado. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, p. 10. A. D. 892/57. Srio. de Eco--nomía.)

Abandono de empleo. (Art. 46-I.) Si un trabajador está desempeñando una plaza y el Titular lo comisiona a lugar dis--tinto, debe obedecer la orden, quedando en libertad de promo--ver ante el Tribunal de Arbitraje, la nulidad de la orden de - cambio; pero en tanto obtiene esta resolución, debe acatar el acuerdo del titular y no haciéndolo, incurre en abandono de em--pleo. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitra--je, 1963, p. 11. A. D. 5821/58. Alfonso Larios Larios. Tercero perjudicado Srio. de Hda. y Crédito Público).

Empleados públicos. Abandono de empleo y faltas de a--sistencia a las labores. (Arts. 46-I y 113-I.) Como de acuerdo con el artículo 41, fracción I, inciso g), del Estatuto Jurí--

dico, es un derecho del trabajador el volver a ocupar el puesto de base del que se había ausentado para desempeñar un puesto de confianza, cuando ha sido cesado en este último y no se presenta desde luego al empleo de base del que es titular, no puede decirse que está faltando a sus labores o que abandone el empleo, pues se requiere que previamente haya tomado posesión de éste para que su inasistencia pueda calificarse como una de las dos causales ya enunciadas. Lo que puede tomarse en cuenta en su contra es el término de prescripción, que conforme a la ley, puede extinguir el derecho que tiene para volver a ocupar su puesto de base, pero no tenérsele como faltista a un empleo que no está desempeñando, y al cual puede volver optativamente. (Ejecutoria: B. I. J., Núm. 97, p. 434, de 2 de septiembre de 1955.- A. D. 320/1955.- Jefe del Departamento del Distrito Federal.- 26 de agosto de 1955.)

Empleados públicos. Abandono de empleo. (Art. 46-I.) - El abandono de empleo por parte de los servidores del Estado no puede consistir en la sola falta de asistencia a las labores porque el Estatuto Jurídico establece distinción entre las dos situaciones, de manera que el abandono de empleo es un hecho independiente de la duración de la ausencia por parte del empleado, ya que, si efectivamente se desatienden en labores inaplazables, el abandono puede consumarse en una hora de dejar el puesto, siendo el factor perjuicio el que determina el abandono y no la ausencia propiamente dicha. Por tanto, cuando se despide a un empleado público por causa de abandono, debe demostrarse que efectivamente dejó de desarrollar la actividad inaplazable que le estaba encomendada, sin que haya necesidad de que ésto ocurra en determinado número de días, pero sí que causó perjuicio con el abandono. (Ejecutoria: B. I. J., Núm. 115, p. 152, del 1° de marzo de 1957. -A. D. 972/1965. Secretario de Agricultura y Ganadería. R. el 14 de febrero de 1957.)

Empleados públicos. Abandono de empleo por los. (Art. 46-I.) Para que se realice el abandono de empleo que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión señala como causa justificada para dar por terminados los efectos del nombramiento, es preciso que el empleado se encuentre en posesión del cargo, ésto es, desempeñando las funciones o labores inherentes al mismo; por tanto, no es exacto que si un empleado fue promovido de un puesto de base a uno de confianza y al ser cesado en el segundo no vuelva de inmediato a ocupar el primero, tiene que considerarse que incurrió en abandono -- que justifica su despido. (Ejecutoria: B. I. J., núm. 121, p. 561, de 2 de septiembre de 1957.- A. D. 5152/1956. Secretario de Hda. y Crédito Público. R. el 8 de agosto de 1957.)

Empleados públicos. Abandono de empleo. (Art. 46-I.) - Si bien se ha sostenido que no puede hablarse de abandono de empleo en el caso de un empleado público designado para un nuevo cargo y que no ha tomado posesión de él, por ser imposible que abandone lo que aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado ya desempeña determinado cargo y simplemente se le ordena que pase a ejercer las funciones inherentes al mismo, en diverso sitio, pues su adscripción a otro lugar del país no implica un nuevo nombramiento que a su vez entraña la necesidad de entrar en posesión del puesto, y al rehusarse a obedecer las instrucciones que se le dan, puede incurrir en abandono de trabajo, si no tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones. (Ejecutoria: B. I. J., núm. 133, de 2 de septiembre de 1958. - A. D. 6808/1956. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas. R. el 18 de agosto de 1958.)

Empleados públicos. En qué consiste el abandono de empleo. (Art. 46-I.) El abandono de empleo que como causa de cese señala la fracción I del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, puede consistir en que el trabajador desatienda por un lapso más o me--

nos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercerlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la desatención momentánea o por un breve período de las mismas, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones se causa un perjuicio al Estado o a terceros, en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasionó, en tanto que en el primero dicho perjuicio es genérico y no requiere prueba, estando constituido por la no realización de la función encomendada por la que se paga al empleado una retribución. (Ejecutoria: B. I. J., núm. 138, de 2 de febrero de 1959.- D. 5676/1957. Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas. R. el 5 de enero de 1959.)

Trabajadores al Servicio del Estado, Abandono de empleo inexistente, cuando el trabajador se encuentra privado de su libertad. (Art. 46-I.) Si los superiores de un empleado se manifiestan informados de la causa de la ausencia y la suspensión del contrato de trabajo de aquél, originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador, lo que es evidente en los casos de privación de la libertad, es improcedente levantar acta de abandono de empleo, puesto que esto último requiere la intención específicamente determinada de hacerlo, rescindirle su contrato de trabajo equivale a un despido injustificado. (Ejecutoria: S. J. F. 7a. Epoca, Vol. I, 5a. parte, 4a. Sala, p. 73.- A. D. 4335/68. José Alfonso Jiménez Cumdati. 30 de enero de 1959.)

B I B L I O G R A F I A

Diario Oficial del 12 de abril de 1934.

Revista Política Social, Tomo I, N° 4 del mes de noviembre de 1935.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Secretaría de Gobernación, México, 1938.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971.

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, México, 1955, Vol. II, Tesis 451.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970.

Jeze, Les Principes Generaux du Droit Administratif, T. II; -  
Bulrich, Principios Generales de Derecho Administrativo, B.A.  
1942.

Villegas Basavilbaso Benjamín, Derecho Administrativo.

Sarría, Derecho Administrativo, 1946.

Bielsa, Tratado de Derecho Administrativo, 5a. Edición, Tomo III.

Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Libro Cuarto. Título Primero.

García Oviedo, Derecho Administrativo, Tercera Edición.

Jeze Gastón, Principios Generales de Derecho Administrativo, B. A. 1942.

Castellanos Tena Fernando, Lineamientos del Derecho Penal, México, 1963.

Cuello Calón, Derecho Penal, Barcelona, 1964.

Antolisei Francisco, Manual de Derecho Penal, Argentina, UTEHA.

Porte Petit Celestino, Apuntes de la Parte General de Derecho Penal, México, 1969.

Espinoza Reguera José Diego, Notas de clase del curso de Derecho Administrativo, Segunda Parte, 1969-1970, México.

Tena Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, México, 1968.

#### L E G I S L A C I O N    C O N S U L T A D A

Legislación Federal Del Trabajo Burocrático.

Código Penal.

Constitución Mexicana de 1917.

Ley de Responsabilidades de Funcionarios.

I N D I C E

ADVERTENCIA.

CAPITULO I.	ANTECEDENTES DIRECTOS DE LA LEGISLACION FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	1
	A).- PROYECTO DEL EX-PRESIDENTE ABELARDO L. RODRIGUEZ.	1
	B).- PROYECTO DEL PARTIDO NACIONAL REVOLUCIONARIO.	7
	C).- EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.	12
CAPITULO II.	CONFIGURACION DEL ABANDONO DE EMPLEO EN LA LEGISLACION BUROCRATICA.	20
CAPITULO III.	EL ABANDONO DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.	27
CAPITULO IV.	EL ABANDONO DE EMPLEO COMO DELITO.	39
	- NOCION DEL DELITO DE ABANDONO DE EMPLEO O BUROCRATICO, EN EL DERECHO PENAL MEXICANO.	39
	- EL ELEMENTO OBJETIVO.	40
CAPITULO V.	PRINCIPALES TEIS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO.	48
CAPITULO VI.	PRINCIPALES EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	52
BIBLIOGRAFIA.		57