

N° 231
2EJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ARAGON

**" EL CESE POR ABANDONO DE EMPLEO EN LA
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA "**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MA. DEL CARMEN MARTINEZ PEREZ.

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO, 1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

C O N T E N I D O .

| INTRODUCCION | PAG. |
|---|------|
| CAPITULO I | |
| I.- NOCIONES FUNDAMENTALES..... | 1 |
| I.1.-EL TRABAJO BUROCRATICO..... | 1 |
| I.2.-LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO..... | 20 |
| I.3.-EL CESE..... | 33 |
| CAPITULO II | |
| II.-EL ABANDONO DE EMPLEO..... | 46 |
| II.1.-CONCEPTO..... | 46 |
| II.2.-CARACTERISTICAS ESPECIALES..... | 53 |
| II.3.-PRESUPUESTOS..... | 65 |
| CAPITULO III | |
| III.-EL ABANDONO DE EMPLEO EN LA SEP..... | 71 |
| III.1.-CONOCIMIENTO DE LA FALTA..... | 71 |
| III.2.-PROCEDIMIENTO..... | 78 |
| a).- EL ACTA ADMINISTRATIVA..... | 78 |
| b).- ANALISIS DOCUMENTAL..... | 96 |
| c).- DICTAMEN..... | 112 |

CAPITULO IV

IV.- LA ACCION DE CESE POR ABANDONO DE EMPLEO...117

IV.1.- DEMANDA DE AUTORIZACION.....117

IV.2.- SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO.....128

IV.3.- EFECTOS DE LA RESOLUCION DEFINITIVA.....140

CONCLUSIONES.....145

CITAS BIBLIOGRAFICAS.....149

BIBLIOGRAFIA.....151

INTRODUCCION

La primera Ley reglamentaria que consigna nuevos derechos de los empleados Públicos, fué el Estatuto de los Trabajadores al Servicios de los Poderes de la Unión, expedido a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas por el Congreso de la Unión en el año de 1938.

Por lo que sus garantías sociales se encuentran establecidas en su favor en el apartado B, del artículo 123 de nuestra Constitución, siendo el Derecho del Trabajo una rama Jurídica autónoma, tuteladora de la clase trabajadora se hace necesario el establecimiento de un procedimiento propio de la materia, que verdaderamente proteja al empleado, que lo estimule y lo convierta en un verdadero colaborador del Estado y no en un opositor pertináz y constante, ya que por el desconocimiento por parte del trabajador y de las mismas autoridades de la ley y sus reglamentos internos, se da como consecuencia una degeneración a tal grado que ha convertido a las Dependencias Oficiales en verdaderos campos de batalla, adoptándose caprichosas y muy personales posturas, olvidando el principio de autoridad y abandonando la defensa jurídica del trabajador.

Considerándose tal vez para los seres humanos la actividad llamada trabajo, como la más importante por ser esta la única forma de subsistencia de la clase trabajadora, por lo que se hace necesario brindarle al trabajador seguridad en si mismo,

ya que la humanidad existe debido a una concatenación de los seres humanos con motivo de servirse los unos a los otros como medio de subsistencia, de tal manera que el trabajo beneficia a quien lo ejecuta en forma directa y también a la sociedad, pues contribuye al funcionamiento del engranaje social, dando por resultado la estabilidad del trabajador en su empleo, por que nadie puede ser cesado de su trabajo sin causa justificada en los términos que fija la ley, para lo cual protege sus derechos al trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como supletoriamente la Ley Federal del Trabajo y demás leyes complementarias a la materia.

CAPITULO PRIMERO

NOCIONES FUNDAMENTALES

1.-EL TRABAJO BUROCRATICO

El Presidente de la República General Lázaro Cárdenas en 1938, inició la expedición del Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación En 1960, el Presidente López Mateos inició la reforma del artículo 123 Constitucional, para incluir dos apartados el " A" que se refiere a las relaciones obrero-patronales y el " B", que abarca las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores. Por último en diciembre de 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del 123 Constitucional.

La primera ley reglamentaria que consigna nuevos derechos de los empleados públicos, fué el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expedido a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, por el Congreso de la Unión, en el año de 1938, creando a la vez Organos Jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los Trabajadores y el Estado, denominados Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje. Siendo la primer legislación reglamentaria del Trabajo Burocrático más

avanzada del mundo y punto de partida de un nuevo derecho sustancial y procesal.

Reformandose esté en 1941 y aportando nuevas reformas en cuanto al puesto de confianza, aumentando la lista de éstos pero siguiendo los lineamentos revolucionarios del primero, suprimiendo las Juntas Arbitrales y conservando el Tribunal de Arbitraje con Jurisdicción más definida y precisa para conocer de los diversos conflictos entre el Estado y sus Trabajadores.

Consolidándose el Derecho de Asociación Profesional y de Huelga con la misma amplitud consagrada en el Estatuto Cárdenista de 1938, así fué consolidándose la legislación Federal reglamentaria del artículo 123, Constitucional en el Derecho Sustantivo y Procesal (1).

El progreso alcanzado por la legislación burocrática en nuestro país así como el movimiento social de los trabajadores del Estado, se obtuvo mediante presión constante para la incorporación detallada de los derechos de estos trabajadores.

El Órgano jurisdiccional encargado de dirimir los conflictos y el derecho de seguridad social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el cinco de diciembre de 1960, que comprende el apartado "B", del artículo 123 Constitucional, señalando a continuación los siguientes preceptos legales adquiridos en dicho movimiento revolucionario y social.

(1) Trueba Urbina, Alberto.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edición 1982, Editorial Porrúa, S.A.

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho horas respectivamente, las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un cien por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutarán los trabajadores de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días por año.

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos;

En ningún caso los salarios serán inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V.- A trabajo igual, corresponderá salario igual, sin tomar en cuenta el sexo.

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración

Pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de los derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en la función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

X.- Los trabajadores tendrán derecho a asociarse, para la defensa de sus intereses comunes. Poder asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este precepto consagra.

XI.- La Seguridad Social se organizará con las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, jubilación, invalidez, vejes y muerte.

b).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos

descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica de medicinas, ayuda de lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

c).- En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicamentos en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente establecidos.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes, y

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados

de confianza, las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

En esta parte de mi trabajo, analizaré la situación que prevalece entre los trabajadores al servicio del Estado y éste.

Las garantías Sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor, por el apartado "B", del artículo 123 de nuestra Constitución. Por el sólo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus Trabajadores en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, dentro del Título denominado Del Trabajo y la Previsión Social, relación entre el estado y sus trabajadores, constituyen una relación de derecho laboral.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de diciembre de 1963, reglamentaria del apartado " B", del artículo 123 constitucional en su primer artículo, establece que la ley es de observancia general para los Titulares y sus trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de diversas Instituciones y Organismos Descentralizados.

Asimismo, nos señala la mencionada ley, que la relación jurídica de trabajo, se entiende establecida entre los Titulares de las Dependencias y sus trabajadores de base a su servicio.

La propia ley, define al trabajador, como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en

virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El artículo once de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, el Código Civil, las leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

La propia Ley Burocrática, señala que lo que no se encuentra regulado por la propia ley, se deberá observar, en lo aplicable en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera que la legislación de los Servidores Públicos debe ser objeto de un análisis jurídico a efecto de actualizar el contenido de esta, con la finalidad de que se adapte a las necesidades que la sociedad requiere, perfeccionando la técnica legislativa de la misma con el fin de lograr consignar los derechos, adquiridos por los Servidores Públicos.

Si el trabajo, en el múltiple sentido de la palabra es una obligación, es decir un deber, es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador.

Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que le son connaturales.

En el viejo régimen absolutista y monárquico se establece la división social entre súbditos y aristocracia, en cuya cúspide estaba el rey como autoridad política centralista de origen

divino con el aval del derecho natural.

Con la revolución francesa y la de Orange en Inglaterra, se da un cambio radical en la configuración de la sociedad abriéndose la era de la burguesía como nueva clase de ascenso, hegemónica y dirigente. Tocaba a su fin el régimen monárquico, heredero de las formas políticas de la baja edad media. Para esos años, la clase burguesa era la clase revolucionaria que transforma la sociedad e inicia un modelo político, social y económico diverso, fundamentada en la propiedad privada de los medios de producción, trabajo, etc.

La fuerza de trabajo es una mercancía más que se vende en el mercado, al precio que establece el punto donde se corta la curva de oferta y demanda de ese bien. Las relaciones personales se hacen objetivas, despersonalizándose la sociedad.

A nivel jurídico se establece que la soberanía es la ley a nivel económico la soberanía es el trabajo dentro del mercado.

Esa situación de mercado de la mercancía laboral, da lugar al establecimiento de relaciones de trabajo y de su correlativa regulación, derecho laboral ubicado en la administración pública derecho administrativo o administrativo laboral.

La administración pública es ese espacio institucional en el cual se dan las relaciones laborales entre el Estado-Patrono y sus trabajadores o asalariados (burócratas públicos).

El mercado laboral en donde se compra y se vende fuerza de trabajo para el Estado-Patrono, se llama " Administración Pública", además de ser un conjunto de organogramas, fluxogramas,

Organos Públicos entes jurídicos mayores y menores personas legales de derecho público; también actúa como el campo o espacio llamado "mercado", (donde cotizan y adquieren mercancías bienes servicios), de fuerza de trabajo.

Se institucionaliza el hecho social de los trabajadores en centros de producción, dándose así las condiciones objetivas necesarias para la organización de los obreros al comprar fuerza de trabajo y con esto proclamar la libertad sindical creándose las etapas de desarrollo del derecho administrativo laboral, las cuales son:

a).- Aplicación del Código Civil, y de trabajo, las relaciones laborales del sector público.

b).- Regulación de esas relaciones laborales mediante el estatuto, para dar lugar a una relación estatutaria, lo que en su lenguaje de su impugnación se llama "La dictadura estatutaria".

c).- La conformación del derecho administrativo laboral, entendido como fruto de una negociación entre las partes y de mecanismos de participación como son la negociación y la convención colectiva.

En la Dictadura estatutaria, se da paso hacia adelante en la equidad de la relación laboral, el asalariado concebido como un agente público, como un servidor público, un medio para conseguir la eficacia de la administración pública o al menos la realización de la actuación administrativa.

Sin pretender historiar la situación laboral, en Costa Rica entre los años de 1821 a 1943, se indico simplemente que en

el siglo XIX, privó la concepción civilista. Así las cosas, el contrato de trabajo era un convenio privado entre partes libres e iguales. Esa tesis civilista fue modificada por la tesis reformista laboral de 1943, con la emisión de las garantías sociales a nivel constitucional y la promulgación del Código de Trabajo.

Creándose un régimen particular para los Servidores del Estado y sus instituciones, pues en virtud de sus peculiares características que en estos casos reviste el nombramiento de trabajo, se considera oportuno limitar un poco los múltiples derechos que el proyecto concede a los trabajadores en general. Es evidente que los funcionarios, empleados y obreros públicos deben gozar de todas las ventajas posibles, pero no de aquellas incompatibles con la seguridad del estado y la naturaleza del cargo que sirve (2).

Es justificada la ética gubernativa de proteger a los servidores del Estado, porque independientemente de la función que se lleva a cabo en todo el Gobierno Federal, constituyen un grupo muy importante de trabajadores, siendo verdad que la libertad sindical y política del burócrata es relativa, puesto que no puede apartarse de la normatividad que su jefe le impone, sin embargo, son gente de lucha que logran la tutela de

(2) Romero Pérez, Jorge Enrique, Dr. Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público; un punto de vista. Costa Rica.

asistencia médica, pensiones, descansos y otros beneficios en sus labores.

Todo lo cual esta escrito en su ordenamiento juridico, siendo para el bien de los trabajadores y para el mejoramiento de los servicios que dan a la comunidad o a la sociedad en general.

El profesor Serra Rojas, explica que la palabra burocracia es una expresión peyorativa con la cual indicamos al grupo de personas que sirven al estado en forma permanente y presupuestal y a la sociedad, realizando los fines de este (3).

Para lo cual en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; señala que dentro de la burocracia existen dos tipos de trabajadores que son los trabajadores de base y los trabajadores de confianza.

Manifestando en su artículo quinto lo siguiente son trabajadores de Confianza:

I.- Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el Poder Ejecutivo los de las Dependencias y los de las Entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B, del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley.

(3) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.; Edición 1982.

sean de Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican por decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Area, Adjunto, Subdirectores y Jefes de Departamento, Inspección, Vigilancia y Fiscalización exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esta desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha sean de confianza.

Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino, quedando excluido el personal de apoyo.

Auditoria; a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

Control directo de adquisiciones; cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores, Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General, y Director General en las Dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.

Los Secretarios particulares de; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción primera de este artículo.

Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

Los Agentes de la Policía Judicial y los Miembros de la Policía Preventiva.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de

Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General; los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director General de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda, el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores; Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

En el Poder Judicial; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

" Asimismo se señala que los trabajadores de base, son los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente". Teniendo su fundamentación legal en el artículo sexto de la misma ley.

Por lo que toca al trabajador del Estado éste puede tener derecho al empleo mientras haya una ley que lo proteja, pero si esto excepcionalmente lesiona al bien colectivo, se desvanecería tal derecho ante tal situación.

El estado como persona moral necesita de personas físicas que manifiesten su voluntad, las cuales entran en relación con los órganos administrativos, se constituyen sus titulares y asumen el ejercicio de facultades que les otorga la esfera de su competencia, según el órgano al cual se incorporan, no siendo éste persona física sino expresión de la personalidad del Estado.

La incorporación de los trabajadores, se lleva a efecto normalmente mediante el acto administrativo llamado nombramiento; esta incorporación es voluntaria, pues en otros casos se verifica coersitivamente como en los militares, jurados, miembros de ciertos consejos electorales y por elección como pasa con los miembros del Congreso.

Entre el concepto de funcionarios y empleado se ha hecho una discusión; consistente en saber cuando una persona es funcionario y cuando se trata de un empleado o simple agente administrativo.

Para establecer esta diferencia se parte de la duración del empleo, de la remuneración; pero esto no ofrece ninguna consistencia para hacer la distinción; se aduce también a la naturaleza jurídica de la relación laboral. Así pues se dice que el funcionario tiene el poder de decisión y de ordenar, mientras

que los empleados son meros ejecutores; pero la noción de funcionario no se confunde completamente con la de autoridad, puesto que todos los funcionarios son autoridades, pero no todas las autoridades son funcionarios.

El Estado entre otros elementos de que se vale para el cumplimiento de sus atribuciones, es la de utilizar a los individuos, los cuales son reclutados coercitivamente, por elección y por nombramiento, siendo esto último según la ley, el medio normal para el ingreso a la función pública en los cargos de elección concurren varias voluntades pero la naturaleza jurídica de la relación no es distinta de la del nombramiento.

En todo caso, salvo disposiciones expresas de la ley, corresponde en principio al Presidente de la República, nombrar a los funcionarios y a los empleados, no obstante el estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, faculta a los Titulares de las Dependencias respectivas para nombrar a los empleados de confianza y a los trabajadores de base cuando ocurra una vacante, después de corridos los escalafones.

Por lo que se entiende por empleado público, toda persona física que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial Federal, así como a los Gobiernos del Distrito y Estados de la República, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento que le fuere expedido de acuerdo con la ley.

La definición anterior debe entenderse sin olvidar que el empleado no representa al Estado y que tiene una vinculación

interna con la administración respecto a la prestación de sus servicios, por lo cual daré el concepto de nombramiento; es el acto que determina el ingreso al servicio del estado, exponiendo algunas consideraciones tocantes a la autoridad facultada para hacerlo, a su naturaleza jurídica.

Antes de seguir adelante, debo decir que entre los requisitos personales que se necesitan para solicitar el ingreso al servicio del estado, es que la persona interesada debe ser de nacionalidad mexicana y además mayor de edad.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, establece que los trabajadores federales deberían ser de nacionalidad mexicana, pero da la posibilidad de que sean substituidos por extranjeros cuando no existan técnicos que puedan desarrollar eficientemente determinados servicios.

El nombramiento debe constar por escrito, ya que tiene por objeto hacer saber al interesado, que ha sido designado para ingresar al servicio del estado y debe realizarse de manera fehaciente. En general debe contener los siguientes datos:

I.- Nombre, Sexo, Edad, Estado Civil, y domicilio del nombrado. Estos requisitos se justifican por cuanto que la persona designada, lo ha sido en atención a sus conocimientos y aptitudes personales. Debe ser ella y no otra, la designada para el cargo.

Por lo que se refiere a sexo y edad, sólo tienen importancia para fines estadísticos y de identificación, pues no son requisitos esenciales para ingresar al servicio. Ya he dicho

que la mayoría de edad es un requisito indispensable. El conocimiento del estado civil, es importante atendiendo a las disposiciones sobre atención médica y seguridad social en general, para el empleado y su familia, suponiendo que sea casado.

II.- El cargo para el que ha sido designado, determinándose lo más preciso posible, los servicios a desempeñar.

III.- El lugar en donde deban desempeñarse los servicios.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

Este requisito tiene importancia y se entiende esencial, para aquellos puestos cuya jornada de trabajo sea menor a la establecida en la fracción I, del apartado B, del artículo 123 Constitucional.

V.- El salario que se habrá de percibir.

VI.- El término para presentarse a tomar posesión.

Se ha hecho la distinción entre funcionarios y empleados, concluyendo que las distintas fracciones del apartado B, del artículo 123 constitucional, se aplican únicamente a los empleados públicos, quedando por ende, excluidos los funcionarios.

No obstante lo dicho, existen empleados públicos, que conservan todas las características señaladas, sobre todo, que no representan al estado y que por disposición expresa del legislador constitucional, han quedado excluidos de las reformas.

Son los llamados trabajadores de confianza, que por la

indole misma de sus funciones, debe existir la posibilidad de nombrarlos y removerlos libremente. En la generalidad de los casos, la perdida de la confianza, es la causa de su destitución, pero también el nombramiento es motivado precisamente por la confianza que se tiene en determinada persona.

Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

De ésta se deduce que los empleados de confianza, no gozan el derecho a la inamovilidad, gozando sólo de las medidas de protección al salario, ya que constituye la base primordial de su vida y además, de los beneficios de la seguridad social, para él y su familia.

2.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Se entiende por nombramiento de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a aquel por el cual una persona física llamada trabajador, se obliga en forma voluntaria a prestar a otra llamada patrón, la cual puede ser física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, considerándose el trabajo mismo como un derecho y un deber social. Este último elemento debemos destacarlo, porque se estima es fundamental en vista de que la relación misma del trabajo, como el contrato que formalmente la estructura, no es una relación meramente formal, sino que su perspectiva es más amplia, esta amplitud se vierte en el aspecto social, es decir, el trabajo tiene esta vinculación hacia los demás, hacia la comunidad.

Debemos destacar del aspecto social lo siguiente:

Que la humanidad existe debido a una concatenación de los seres humanos con motivo de servirse unos a los otros como medio de subsistencia, de tal manera que el trabajo beneficia al que lo ejecuta, en forma directa y también a la sociedad, pues contribuye al funcionamiento del engranaje social, dando por resultado la estabilidad del trabajador en su empleo.

Considerando tal vez para los seres humanos la actividad llamada trabajo como la más importante por ser esta la única

forma de subsistencia de la clase trabajadora, se hace necesario brindarle al trabajador seguridad en si mismo, por motivo de esta necesidad imperante resulta la llamada inamovilidad de los trabajadores en su empleo con la única finalidad de darle protección jurídica , por lo que a continuación analizaré el contenido de la palabra estabilidad, para poderla aplicar al derecho laboral y así concretamente al punto que nos ocupa, por lo que estabilidad de conformidad al Diccionario de la Lengua Española es: "Permanencia, duración en el tiempo, firmeza, seguridad en el espacio, equilibrio de un sistema físico cualquiera" (4).

Dando por resultado a la permanencia, duración, firmeza, seguridad, estado de equilibrio, de manera que estos elementos aplicados al trabajador en su empleo nos da las características que un trabajador debe de gozar al realizar sus actividades.

Dado que el trabajador se encuentra siempre en la zozobra de hasta cuando podrá permanecer en su empleo, razón por la cual el legislador al considerar a la ley laboral como tuteladora del trabajador surge la estabilidad como una protección al trabajador, encontrando ésta su fundamentación en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

(4) Diccionario de la Lengua Española, pág. 304.

Al respecto algunos autores han vertido sus opiniones: Trueba Urbina, nos comenta " Que al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de universalización los trabajadores mexicanos, no sólo adquirieron la dignidad de personas sino que se les dio el derecho de conservar su trabajo, salvo que diera motivo al despido" (5).

Nos dice además que: " Esta gran conquista de los trabajadores de México, se encuentra considerada en el artículo 123 constitucional que consagra la inamovilidad en el empleo toda vez que solo podían ser cesados los trabajadores por causa justa de manera que cualquier cese arbitrario les da derecho de cumplir el nombramiento o sea su reinstalación quedando obligada la dependencia a cumplir con el nombramiento de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en el caso de cese injustificado o a ejercer la acción de indemnización que la ley otorga".

Al respecto de la inamovilidad en el trabajo, Néstor de Buen, nos da el siguiente concepto: " La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo

(5) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando." (6).

Analizando a Mario de la Cueva, distingue " La estabilidad en dos fases: La estabilidad absoluta del trabajador en su empleo y la estabilidad relativa. Definiendo la " absoluta ", cuando se niega al estado de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador". (7).

Además comenta y nos dice: " Que la idea de estabilidad surge en la Asamblea Magna de 1917, en Querétaro como una necesidad de la vida obrera".

Cabe señalar que la estabilidad en el trabajo se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo, y nos dice que es; la estabilidad de los trabajadores en sus empleos como supuesto necesario para la regulación de la seguridad social.

Y la inamovilidad nos dice la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo sexto que a

(6) Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, S.A. , México 1974, pág. 547.

(7) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición ,Editorial Porrúa. México 1981.

la letra dice: " Son trabajadores de base; los no incluidos en la enumeración del artículo quinto y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente".

La inamovilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la Dependencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado el siguiente criterio: " Es pues la estabilidad en el trabajo una institución peculiar del derecho del trabajo, la que se caracteriza como el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir sus beneficios consecuentes".

Para el buen desenlace del presente se hace necesario dejar bien establecido lo que se entiende por trabajo de base, ya que este se da en su plenitud el principio de estabilidad.

La ejecutoria de 3 de septiembre de 1936 toca 2903/36/1.A. del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, señala:

Para la existencia de un trabajador de base se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la dependencia esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio forme parte de las actividades

normales, constante y uniforme de la dependencia, de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de base no depende de que el trabajador preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una dependencia, constituye un empleo de base, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina se llama a un mecánico especial y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán a ser utilizados sus servicios.

El criterio de la Corte es claro sobre el particular, bajo el principio de estabilidad en el trabajo y en el caso específico del trabajador de base, se debe estar no a las ideas meramente subjetivas del patrón o a sus intereses, sino a parámetros más objetivos y que por tanto puedan ser objeto de prueba, tales criterios hacen referencia a la naturaleza misma del trabajo, es esa naturaleza el indicador de la necesidad del trabajo.

El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema la protección del trabajador, quien únicamente puede ser una persona física; pero es condición para que esa protección se otorgue, que la persona sea sujeto de una relación de trabajo, tal como lo entiende el derecho del trabajo.

Los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se

producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el estado, sino cuando el empleado cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. En otros términos, el derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud, y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al estado derechos y obligaciones, que a partir de un acuerdo de voluntades tiene por objeto la protección legal, porque nadie puede quedar obligado sino en la medida de su voluntad por lo que el derecho del trabajo, protege al trabajador, independientemente de su voluntad o de la del estado y por eso rige imperativamente la prestación de servicios con independencia de su origen o dicho en otros términos, la esencia del derecho del trabajo esta en la protección al hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

La historia del derecho del trabajo puede compararse con la historia del derecho romano; Cuando Roma concluyó la elaboración de su derecho civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulará sus relaciones. Nació el Jus Gentium para una humanidad nueva, que eran todos los hombres y todos los pueblos que formaban el mundo conquistado, por los legionarios romanos. El Jus Gentium, fue un derecho democrático y uno de los primeros brotes del humanismo jurídico. Surgiendo por etapas, en armonía con las transformaciones de la sociedad y fue un derecho

inconcluso, constantemente atento a recoger las nuevas necesidades humanas y darles satisfacción. Así es el derecho del trabajo; su postulado fundamental expresa que el hombre, en las relaciones con sus semejantes, tiene derecho a ser tratado como persona; la prestación de servicios en la que no se otorga al trabajador un tratamiento digno, rompe la idea de la justicia. Ha sido una de las bases del derecho del trabajo de los pueblos de América; El trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. En consonancia con ése principio y pausadamente, fueron brotando las medidas de protección al trabajo, la protección a las mujeres y a los menores de edad, la protección contra los infortunios del trabajo, la limitación de la jornada, la idea del salario mínimo, la protección al salario, el descanso semanal, las vacaciones, el servicio médico. El catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca y si algún día llega a cerrarse, habrá desaparecido el derecho del trabajo en beneficio de una nueva estructura social; cuando se cumpla el fin que llamamos, la finalidad mediata del derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre.

El derecho del trabajo es la protección mínima que asegura el Estado al trabajador. La Constitución y la Legislación son la base irrenunciable sobre la que se eleva el derecho del trabajo; de tal manera, que la misión de las restantes fuentes formales, es aumentar en los límites de las condiciones económicas y de las posibilidades de las dependencias, la

protección del trabajador.

Por eso diré que la estabilidad en el empleo, es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda la vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada.

Para esto se encuentra plasmado, el derecho que tiene toda persona a desempeñar un trabajo digno y socialmente útil, para lo cual se crearán empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

La estabilidad en el empleo admite excluir a trabajadores de confianza del amparo de la misma, pero sin perder el derecho al pago de las indemnizaciones correspondientes al cese. Me refiero a la estabilidad configurada por dos características: "La permanencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable de disolución, a la garantía dada por la ley, de que el trabajador no podrá ser cesado por la libre voluntad de la autoridad.

Los trabajadores excluidos, no gozan de la estabilidad propia o verdadera, pero si gozan de la estabilidad impropia, pues en tesis general gana terreno la tendencia de reconocer el derecho al pago de indemnización a todo aquel que presta trabajo a otro. Solo los que prestan servicios transitorios se van quedando al margen del pago de tal indemnización, exclusión justificada por que estos no reúnen la nota de permanencia.

Para esto señalaré las clases de exclusiones de la estabilidad en el trabajo:

I.- En razón de la importancia de la labor prestada.

II.- Aquéllas que son determinadas por la propia naturaleza del servicio prestado.

III.- Las exclusiones por tratarse, de servicios transitorios, éstos, dicho sea de paso por su fugacidad o muy corta duración no constituyen verdaderos nombramientos de trabajo siendo simplemente interinatos limitados.

La exclusión de la estabilidad en el empleo por razón de la importancia de la labor desempeñada por los cargos de confianza y los empleados que las ocupan. En esa clase de exclusiones se estudiarán los cargos, puestos y empleos considerados de confianza.

La legislación mexicana excluye del beneficio de la estabilidad a los empleados de confianza, como es de verse en el texto del artículo ocho de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Quedan excluidos del régimen de esta ley, los empleados de confianza, los Miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los Servicios del personal del Servicio Exterior Mexicano; el personal de Vigilancia de los establecimientos Penitenciarios, cárceles o galeras; aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pagos de honorarios.

Los empleados de confianza, por lo general son los que en la legislación jus-laboral latinoamericana se denomina altos

empleados, " Leitende Angestellte " en Alemania, " Employes Superieurs ", en Francia, " Dirigenti Administrativi o Tecnici " en Italia. En los países en los cuales la legislación califica a los altos empleados como trabajadores, en nuestra legislación mexicana; son aquellos que tienen que ser incluidos en la categoría de empleados de confianza.

Como ya se dijo anteriormente, que dentro de las acepciones de la estabilidad del trabajo se encuentran los trabajadores de confianza, para lo cual se dará un concepto más amplio de estos.

La palabra " Confianza ", es un término muy plástico o multívoco, tiene muchos contenidos desde el punto de vista del derecho del trabajo, se puede hablar de la confianza recaída en un Director de Sociedad al ser elegido o nombrado por ésta, de la confianza que el empleado tiene de aquéllos de quienes depende, de la confianza que se deposita en alguien a quienes se permite conocer hechos que deben ser guardados en secreto, esta se deposita pasajeramente en un empleado al encargarle un servicio de confianza.

Si para calificar un cargo como de confianza se tuviese en cuenta la amplitud del término prácticamente no quedaría en los centros de trabajo ningún cargo que no mereciera ser calificado como tal y por lo tanto ningún trabajador podría gozar de la estabilidad en el empleo, ya que los cargos de confianza no están amparados por dicha estabilidad.

No se trata de la confianza que toda relación de trabajo

subordinado presupone, sino de una fiducia excepcional, muchísimo más acentuado, mientras en las relaciones de trabajo corrientes esa confianza se manifiesta como una colaboración del trabajador a su empleador.

Un criterio fijo perfectamente definido no existe y el único que puede proponerse aunque un poco impreciso, radica en las necesidades y en el interés de la autoridad, pues no es posible una enumeración limitativa; sus intereses fundamentales, la seguridad de su buen funcionamiento, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores de confianza.

Serian pues desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general del buen funcionamiento a cuya habilidad y honradez queda confiada a directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, grupo que necesita gozar de la confianza del funcionario en lo que concierne a su discreción y celo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura de la relación laboral.

La inamovilidad ; que nos marca la jurisprudencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala:

Que los trabajadores de nuevo ingreso adquieren derecho a ser inamovibles como empleados de base, después de seis meses de servicio, antes pueden ser removidos libremente por el Titular (laudo; Exp. No. 331/955. C. Jerónimo Monje VS. C. Secretario de Marina Nacional).

3.- EL CESE.

Por lo que se refiere al significado del vocablo "Cese" sin responsabilidad para el Estado, es sólo el acto jurídico de poner fin a una relación contractual, analizando el significado diré lo siguiente: Dejar sin efecto lo contratado, siempre y cuando sea por causa legítima, nuestra legislación laboral acogido dicho término y lo ha empleado con el significado dogmático, trasladando éste al ámbito laboral, tenemos que Mario de la Cueva; nos da un concepto del cese, diciendo; Que es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumplimiento de sus obligaciones.(8).

Tenemos que la presente definición nos da una concepción bastante clara de lo que se entiende en derecho laboral por cese, además que nos muestra los elementos en forma cristalina como son:

a).- Un acto u omisión imputable a uno de los sujetos de la relación.

b).- El acto a la omisión debe ser de naturaleza grave.

(8) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I , Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1981.

c).- El acto u omisión pueden tener un doble origen.

La presente definición es perfectamente adecuada a la legislación positiva laboral en razón de que ésta habla de cese de las relaciones laborales pues nuestra ley en su artículo 46 señala las causales de cese, pero también se hace necesario analizar a otros autores para conocer sus pensamientos, de tal manera que Trueba Urbina sobre el particular señala, " Que el cese operada por la dependencia equivale a despido, y la operada por el trabajador es retiro.(9).

De conformidad con el criterio aludido, el cese es una figura genérica que se divide en dos aspectos diversos, uno es el cese ejercida por la dependencia que equivale a despido y la que ejerce el trabajador es retiro de tal suerte que estas dos figuras producen consecuencias muy diversas por lo que, la que nos interesa es la del cese ejercida por la dependencia a la cual hago el siguiente comentario; al comparar si rescisión o cese es lo mismo; se pueden utilizar como sinónimos, por consiguiente al analizar el concepto de despido, se llega a la conclusión que " Es un acto unilateral en virtud del cual la dependencia da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Otro concepto de cese; es el que se entiende por una declaración de la voluntad unilateral, por la cual la dependencia

(9) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el cese es justificado.

Ciertamente que existe también el derecho rescisorio del trabajador para concluir las relaciones de trabajo y que lo hace valer también frente a la autoridad por incumplimiento de obligaciones de este, sin embargo el tema fundamental de este trabajo se refiere al cese del trabajador por abandono de empleo, vinculada a los principios ya dichos de estabilidad del trabajo y justicia social.

Sirve de principio rector en esta materia, el artículo 89 de la Constitución, que da facultad al Presidente de la República para nombrar y remover libremente a:

Los Secretarios del Despacho, al Procurador General de la República, al Regente del Distrito Federal, a los Gobernadores de los Estados de la República, a los Agentes Diplomáticos y Empleados Superiores de Hacienda.

Nombrar los Ministros, Agentes Diplomáticos y Cónsules Generales con aprobación del Senado.

Con aprobación del Senado, a los Coroneles y demás oficiales superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales, con arreglo a las leyes.

Pero el mismo artículo 89, fracción II da facultad al Presidente para nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento o remoción no está

determinado de otro modo en la constitución no en las leyes.

Es decir, además de los funcionarios enumerados anteriormente, el Presidente de la República podía nombrar o remover a los empleados de la Federación, de esto se desprende que originalmente antes de la reglamentación o expedición de las leyes sobre el servicio civil en México los empleados públicos de la Federación podían ser nombrados o removidos a discreción del Ejecutivo Federal.

Con base en el mencionado precepto constitucional el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, restringió la facultad de nombramiento del Presidente de la República respecto a los trabajadores de base, y decidió que solo podía nombrar a los empleados de confianza como ya se dijo el artículo 5o. de la Ley Burocrática, establece quienes son empleados de confianza.

Así las cosas, el Presidente de la República sólo podrá nombrar y remover libremente a los funcionarios expresamente señalados en la constitución, especialmente los enumerados en las fracciones II, III, IV, del artículo 89 y 96, tratándose del nombramiento (no remoción), de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta es una de las fracciones más importantes de la reforma, pues está destinada a suprimir definitivamente el favoritismo en la designación para los empleados públicos, al mismo tiempo que deja a la discreción del Presidente, el nombramiento de los altos funcionarios de la Federación, por la

responsabilidad e importancia que esos cargos entrañan para el -
Gobierno de la Nación.

Podemos decir que éste sistema es el que más contribuye a la "profesión del empleado público", ya que todas aquellas personas que pueden ser nombrados y removidos discrecionalmente de sus cargos, independientemente de sus conocimientos y aptitudes, no pueden dedicarse con seguridad a su preparación y superación personal, ni hacer del empleo público, su medio habitual normal de vida.

El aspirante a empleado público, una vez que ha obtenido la resolución tiene el derecho a ser nombrado para X puesto, ahora bien si no se establece un término (desde luego razonable), para que el empleado tome posesión de su cargo será fácil hacerlo nugatorio el nombramiento hecho a favor de determinada persona pues bastará no llamarlo a tomar posesión del cargo o prolongarlo indefinidamente, en cambio si se fija un plazo para la toma de posesión, el empleado nombrado deberá comparecer y la autoridad correspondiente le dirá su trabajo a realizar, en el sentido de que si se negare a ello, la persona nombrada podrá hacer valer sus recursos legales correspondientes para hacer efectivo su derecho al empleo, independientemente de la responsabilidad en que pueda incurrir la autoridad que se ha negado a darle posesión.

De lo contrario, si el empleado no comparece, por el solo transcurso del tiempo fijado, se entenderá que rehúsa el desempeño del cargo y la autoridad podrá expedir nuevo

nombramiento en favor de la persona que suceda a aquella, en tiempo y en derecho para desempeñar el cargo vacante.

Al expedirse la Constitución de 1917, el principio general era que, tanto los funcionarios como los empleados de la Federación, podían ser libremente removidos, pero tiempo después el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, dispuso en su artículo 46 que "ningún trabajador de base al servicio del estado podía ser cesado o despedido sino por justa causa", se estableció el principio de la inamovilidad para los trabajadores de base. El artículo no hace referencia a la indemnización cuando el despido fuere injustificado, pero se deduce de este precepto legal que la obligación de los Poderes de la Unión, en su fracción última, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada.

El artículo 123 Constitucional, apartado "B", otorgó como un derecho para los empleados públicos, la inamovilidad en sus puestos, y en su fracción IX, dispuso:

Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

El precepto consagra varios derechos y prevé varias

hipótesis, el primero sería el derecho a la inamovilidad, consistente en que ningún trabajador pueda ser cesado por causa injustificada y prevista en la ley.

La disposición nos parece lógica y sobre todo, viene a completar que se garantice la posibilidad de una verdadera carrera del servidor público, es decir, de nada hubiera servido que se hubieran consignado sistemas especiales sobre nombramiento y ascenso de los empleados si el presidente de la República hubiera conservado la facultad de remoción.

Quien desempeñe con conocimiento, aptitud, y honradez, los cargos públicos que les han confiado, deben permanecer en ellos, en beneficio de la Administración. La estabilidad en sus puesto les permitirá dedicarse con mayor empeño a su preparación en busca de las posibilidades de ascenso.

El empleado la garantía que tiene es que la causa del cese debe ser justificada y que esa causa este prevista en la ley, además la garantía de previa audiencia, ya que el precepto exige el previo procedimiento legal. El empleado tiene la posibilidad de probar ante la autoridad correspondiente que el cese no fue justo, o que no hay causa previa en las leyes, estando perfectamente de acuerdo con los artículos 14 y 17 constitucionales.

El empleado que ha sido cesado sin justa causa, puede optar entre la reinstalación en su empleo, o bien por la indemnización legal. La fracción no hace mención en cuanto al monto de la indemnización y realmente no podía hacerlo, toda vez

que la indemnización va de acuerdo con los años de servicio y con el monto del salario que el empleado percibía. La ley reglamentaria deberá fijar el monto para cada caso o categoría del empleo.

Para quienes tienen interés en permanecer en el servicio, por los años prestados o para continuar dentro de la carrera de la función pública, pueden optar por la reinstalación correspondiente.

La razón es evidente, el derecho a la inamovilidad, no debe ser un medio de impunidad, ni un obstáculo para mantener dentro de los cargos públicos a personas que no cumplen los deberes que le han sido encomendados. Existe la posibilidad de que algún empleado cometa delitos en contra del estado, de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, independientemente de las sanciones penales correspondientes, ese individuo no debe seguir desempeñando un puesto público. Otra de las hipótesis que prevé la fracción IX, es la que, el empleado sea suspendido, pero esto no significa el cese, solamente que los derechos y obligaciones que derivan de la función pública, son exigibles mientras dure la causa que motivo la suspensión, desde luego esta causa es menos grave que la que puede originar el cese de un trabajador.

El Estatuto Burocrático, en su artículo 45, establece como causas de suspensión de los efectos del nombramiento las siguientes:

I.- La circunstancia de que el trabajador contraiga

alguna enfermedad contagiosa que signifique un peligro para las personas que trabajan con él;

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o de arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa a menos que, tratándose de arrestos por delitos contra la propiedad, contra el estado o contra las buenas costumbres, el Tribunal de Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del empleado.

En cuanto a los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, podrán ser suspendidos desde luego, por el titular de la Dependencia respectiva, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión y hasta que se resuelva definitivamente sobre su separación sin responsabilidad para el Estado, por el Tribunal de Arbitraje.

Las causas mencionadas nos parecen justificadas y no necesitan comentarios. Sólo agregó que si el empleado demuestra que la causa de la suspensión no fué justificada o no esta prevista en la ley, la autoridad correspondiente deberá ordenar el pago de los salarios durante el tiempo en que estuvo suspendido.

La fracción IX, prevé una tercera hipótesis, que cuando se de el caso de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

La hipótesis señalada, nos demuestra que la inamovilidad del empleado no es un derecho absoluto, pero en éste caso hay

plena justificación. Las necesidades de la administración y de funcionamiento de las distintas dependencias, pueden variar y el estado no tiene por que mantener plazas que no reportan utilidad o que han dejado de tener motivo de existencia.

Pero tampoco se podría simple y llanamente dar por concluida la relación de trabajo del empleado público, sin ocasionarle un grave perjuicio, por que ya he dicho que el empleado vive principalmente de su sueldo y que hace de la función, su carrera y por ende, su medio normal de vida. Tomando en cuenta lo anterior, el legislador da derecho al empleado a que se le otorgue otra plaza equivalente a la suprimida. Debemos entender que la equivalencia se refiere tanto a la jerarquía como a la remuneración, esto no descarta la posibilidad de que, de no ser posible otorgar otra plaza equivalente, el empleado pueda optar por una de menor categoría, con el objeto de no perder los derechos que haya adquirido y permanecer dentro de la carrera burocrática.

En último término podrá optar por la indemnización de ley, tomando en cuenta el salario devengado y los años de servicio.

A continuación señalaré las causas más comunes que originan la terminación de la relación de trabajo:

- 1.- Renuncia.
- 2.- Abandono de empleo.
- 3.- Muerte del empleado.
- 4.- Incapacidad física o mental permanente.

5.- Por supresión de las plazas.

6.- Por cese, en virtud de las causas justificadas que establezcan las leyes.

Pero más que nada la realización del presente trabajo, es con el fin de avocarme al "Cese del trabajador por Abandono de Empleo", y que en posteriores capítulos hablaré detalladamente.

Hay por otra parte que tomar muy en serio el hecho de que el Estatuto del trabajador público, no ha resuelto el problema con el simple hecho de haberlo expedido, y no lo soluciona por no armonizar los intereses del estado con los del trabajador, sólo ha sido a no dudarlo un instrumento de agitación que a perjudicado enormemente al empleado por la desorientación que le a causado, puesto que las vejaciones y postergaciones que sus conductores a diario le causan, logrando solo desorientación.

De lo expuesto se deduce que es inaplazable expedir una ley que verdaderamente proteja al empleado, incluyendo en ella todas las disposiciones que por separado existen, que lo mantenga al margen de la demagogia, lo estimule y lo convierta en un verdadero colaborador del Estado, no en un opositor pertinaz y constante, y que es la situación en que lo coloca el ordenamiento en vigor, ya que si éste esta informado de un espíritu revolucionario es evidente que hoy por hoy a degenerado a tal grado que ha convertido a las dependencias oficiales en verdaderos campos de batalla, en donde cada asunto por discutir origina una contienda, cuyos efectos no se hacen esperar pues se adoptan caprichosas y muy personales posturas que a la postre

resultan estériles por ambas partes, sin cuidar por un lado el derecho que asiste al trabajador, puesto que para hacerla se recurre no pocas veces a la intriga y hasta a la injuria.

Otra de las causas que impiden indudablemente la eficaz garantía de los derechos del trabajador es la evidente anarquía legislativa.

En efecto existe una ley de responsabilidades para empleados y funcionarios, la cual menciona las infracciones u omisiones cometidas en el desempeño del servicio que no estén de otra manera consignadas en las leyes civiles o penales.

Por otra parte, especialmente el artículo 46, del Estatuto Burocrático, hace una amplia enumeración de casos en los que el trabajador incurre en faltas, las cuales son sancionadas con la terminación de los efectos del nombramiento amén de otras ya de carácter disciplinario administrativo, y/o sindical que aquí o allá existen en el ordenamiento de referencia.

Disposiciones todas que encuentran su campo de aplicación en el empleado y con motivo del desempeño del servicio.

Pero una vez terminada la relación del servicio por las causas anotadas en la ley, el trabajador guarda otra situación jurídica distinta mientras vive.

Además toda ley desde el punto de vista material, tiende a adoptar como característica la unidad, en el sentido de que pretende incluir dentro de sus preceptos todo lo referente al aspecto social que trata de regularizar previendo en lo posible todos los casos que se puedan presentar., porque de otro modo el

empleado no será un verdadero colaborador del Estado, sino un obstáculo para el desarrollo de sus actividades.

En resumen, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, solamente rige una fase de la vida jurídica del empleado en sus relaciones con el Poder Público, o sea aquella en que el trabajador esta en el desempeño del servicio, todavía dentro de este, si comete faltas en la prestación de tal servicio, vendrá una ley a sancionarlo y a determinar su situación. Por lo que la naturaleza jurídica de las relaciones que median entre el Estado y sus Servidores, así en la doctrina como en la ley, es de origen legal o reglamentaria y no contractual.

CAPITULO SEGUNDO
EL ABANDONO DE EMPLEO

I.1.- CONCEPTO.

El abandono de empleo, como causa de cese debe atender a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que se persigue, es el que el empleado público este siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado, de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada; o también cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios, siendo esto falta de cumplimiento al nombramiento, 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 Estatuto Jurídico, se 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.

Además, 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, como requisito que con esta omisión se cause perjuicio al Estado o a terceros.

Es indudable que al haber dejado de asistir a su trabajo por más de tres días consecutivos, sin tener una excusa legalmente válida para ello incurrió en abandono de empleo, circunstancia que le da plena legalidad al cese que con ese motivo fuera dictado.

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 aquel en donde reside, máxime si se le proporcionó el numerario para el traslado de su familia y si 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.

Constituye también 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.

Hay abandono de empleo cuando un trabajador que ha disfrutado de una licencia no se presenta a reanudar sus labores al concluir está, aun cuando haya solicitado prórroga de la misma

y esta se encuentra en trámite, es decir, no resuelta.

Para que exista el abandono de empleo es necesario que el trabajador tome posesión del mismo, pues si no toma posesión del empleo, por esta circunstancia se demuestra que no pudo existir el hecho de abandonarlo, incurriendo en todo caso en un acto de desobediencia.

No solo el factor perjuicio es determinante en la causal de abandono de empleo, 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 indole 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 período de las mismas y en este último caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se cause un perjuicio a un tercero, en la inteligencia de que en el segundo caso, debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiono, 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. (10).

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 den, puede incurrir en abandono de empleo, si no tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones.

Si como acontece en la especie, el demandante 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 consecutivos sin tener una excusa legalmente válida para ello incurrió en abandono de empleo, circunstancia que le da plena legalidad al cese que con ese motivo le fue dictado.

Si un trabajador está desempeñando una plaza y el Titular lo

(10) Jurisprudencia Emitida Por La Suprema Corte De Justicia De La Nación.

comisiona a lugar distinto, debe obedecer la orden, quedando en libertad de promover 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 empleo.

Es un derecho del trabajador 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 esta faltando a sus labores o que abandono el empleo, pues se requiere que previamente haya tomado posesión de éste para que sus inasistencias puedan calificarse como una de las causales ya enunciadas. Lo que puede tomarse en cuenta en su contra es el término de la prescripción que, conforme a la ley, puede extinguir el derecho que tiene para volver a ocupar su puesto de base, para no tenersele como faltista a un empleo que no esta desempeñando, y al cual puede volver optativamente.

El abandono de empleo por parte de los servidores del Estado no puede constituir 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 desatiende 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 esto ocurra en determinado número de días, pero si que causo perjuicio con el abandono.

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, esto es, desempeñando las funciones o labores inherentes al mismo, por tanto, no es exacto que si un empleado fue removido 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.

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 cargo determinado 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.

El abandono de empleo como causa de cese, puede consistir en que el 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, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones se cause un perjuicio al Estado o a terceros, en la inteligencia de que el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiono, 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.

Si los superiores de un empleado se manifiestan informados de la causa de la ausencia y la suspensión del nombramiento 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 nombramiento de trabajo equivale a un despido injustificado.

El trabajador que es privado de su libertad, al recobrar ésta debe presentarse a reanudar inmediatamente sus labores o avisar a la dependencia en que labora que se encuentra disponible para trabajar pues de no hacerlo, sin causa justificada incurre en el abandono de empleo.

II.2.-CARACTERISTICAS ESPECIALES.

Para poder dar un panorama más amplio del presente capítulo señalaré los Derechos y Obligaciones, que tienen los trabajadores al Servicio del Estado; como también las Obligaciones que tienen los Titulares de las Dependencias:

De acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: artículo 12 que a la letra dice: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

Artículo 13.- "Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Artículo 14.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitiesen expresamente, las que estipulen:

- I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;
- II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores.
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la

trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 10. de esta ley;

I.- Preferir, en igualdad de condiciones de conocimiento, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuviesen; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubiesen prestado servicios a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubiesen separado y ordenar el pago de los

salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo;

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

- a).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- b).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
- c).- Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d).- Asistencia médica medicina para los familiares del

trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e).- Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f).- Establecimiento de escuelas de administración pública, en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g).- Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h).- Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas higiénicas, para construirla, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de

acuerdo con la Ley y los Reglamentos en vigor.

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

- a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c).- Para desempeñar cargos de elección popular.
- d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del Artículo 111 de la presente Ley; y
- e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

IX.- Hacer las deducciones en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos sociales que señalen los ordenamientos respectivos.

Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio;

- III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo;
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores;
- VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Como se ha señalado en el capítulo anterior existen varias causales por la que se puede cesar a un trabajador, teniendo su fundamento legal en el Artículo 46 de la Ley Burocrática, siendo estas las siguientes:

1.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que 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;

2.- Por conclusión del término de la obra determinada de la designación.

3.- Por muerte del trabajador,

4.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

5.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos siguientes:

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

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

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

d).- por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores.

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

i).- Por falta comprobada de cumplimiento de las

condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diese motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviese prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia, podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a, c, e y h.

Pero más que nada, en este trabajo, me interesa exponer el cese por abandono de empleo, aunque las otras son de suma importancia el inciso que señalo es el tema que desarrollo en la presente exposición.

Como se ha venido manifestando, el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos señala "ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causa:"

Fracción I.- Por renuncia, "por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que 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".

Fracción V inciso b.- "Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada".

Porque además los trabajadores tienen la obligación de asistir con puntualidad a sus labores reglamentándose esto en su Artículo 44 de la misma Ley, Fracción VI, que dice "asistir puntualmente a sus labores".

Además en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, en su Artículo 60 nos señala "el abandono de empleo a que se refiere la Fracción I del Artículo 46 del estatuto, se considera consumado, al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada, en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones en los treinta días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerará como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un día, si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y

bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso.

La causal de abandono de empleo no está prevista en la Ley de una manera específica, sin embargo es utilizada, probablemente con más frecuencia que ninguna otra. Bien es cierto que su utilización resulta, en ocasiones inadecuada por que suele dar una connotación, que en vigor no le corresponde.

En realidad el abandono expresa la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o bien el deseo de no trabajar que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus funciones o bien ausentándose del lugar de trabajo por un periodo breve. En este último caso habría abandono si con ello causa un perjuicio específico al Estado o a un tercero que habría de probar el Titular. Por lo contrario, cuando el abandono consiste en no trabajar, a pesar de estar presente se considera que el perjuicio es genérico y no requiere de prueba y que además como se ha manifestado con anterioridad que el abandono de empleo y las faltas de asistencia injustificadas al trabajo (más de tres días consecutivos) son causas de cese distintas, en consecuencia tienen distinta naturaleza y presupuestos, además que la Jurisprudencia de la Corte no hace distinción entre ambas causas y a estas las considera como abandono de empleo.

La Corte ha examinado en detalle el problema de abandono y a caracterizado este mediante múltiples ejecutorias; para precisarlo mejor considero oportuno reproducir a continuación

algunas de ellas.

"El abandono de trabajo no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justificadas o injustificadas sino la ausencia del trabajador, debida a su intención de dar por terminada la relación laboral", (amparo directo 220/1964 Octavio Paz Chavira, febrero 25 de 1965, Cuarta Sala, Sexta Epoca, Vol. XCII, Quinta parte, p.9).

Al respecto de esta tesis; cabe señalar que el trabajador ya no desea seguir prestando sus servicios en esta Dependencia, por lo que es la voluntad unilateral del trabajador dejar el trabajo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que corresponde al patrón probar el abandono de trabajo por parte del empleado cuando se excepciona en esta forma, para ello debe dejar plenamente demostrado mediante prueba idónea que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, lo que puede ser a través de expresiones en tal sentido por parte del trabajador demostrado que se encuentra prestando sus servicios en otro lugar. (Amparo Directo 1665/1964. José Trinidad León Váldez, febrero 10 de 1965, Cuarta Sala, Sexta Epoca, Vol. XCII Quinta parte.p.10).

Tal vez la ejecutoria que en forma más precisa ha señalado las características del abandono de empleo sea la siguiente:

"El abandono de empleo puede consistir en que el

trabajador desatienda por 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 ausencia momentánea o por breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se cause un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto con que se ocasiona, en tanto que en el primero dicho perjuicio es genérico y no requiere pruebas estando constituido por la no realización de la función encomendada por la que se paga al empleado una retribución (Amparo Directo 9580/67, Instituto de Seguridad al Servicio del Estado, 8 de julio de 1968).

De lo anterior se desprende: que si el trabajador abandona sus labores dañando a terceras personas como podría poner el ejemplo de un médico que abandona a su paciente y es por tal descuido, negligencia fallece, el médico puede incurrir en un delito, aún más grave por haber abandonado a su paciente.

En otro sentido el abandono de empleo es invocado como complemento de la negativa patronal respecto del despido reclamado por un trabajador, esto es, ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono de empleo.

II.-3.-PRESUPUESTOS

En realidad lo anterior descubre un recurso procesal, siendo frecuente que un patrón despida sin causa justificada o con elementos insuficientes de prueba para acreditar la conducta del trabajador, cuando el conflicto es llevado a los Tribunales se recurre al simple procedimiento de negar el despido e invocar el abandono.

Durante mucho tiempo la Corte acepto dicha solución y atribuyó en esa hipótesis a los trabajadores la carga de la prueba del hecho del despido. Sin embargo, cambió posteriormente de criterio; sostuvo que correspondía al patrón probar el abandono como vimos de la ejecutoria antes transcrita, a no ser que se ofreciera en forma incondicional y en los mismos términos en que se venia prestando, la reinstalación en el empleo. (11).

El abandono de empleo o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los --

(11) De Buen, Néstor.- Derecho del Trabajo.-Tomo II
Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1977.

términos que se señalen en los Reglamentos de trabajo aplicables a la Dependencia respectiva.

Esta fracción es muy amplia y debe entenderse con mucha cuidado considerando que el empleado público no puede abandonar su empleo, o sea retirarse indefinidamente, sin que se le haya otorgado un permiso o aceptado su renuncia, pues esto puede hasta configurar un delito.

Pero además, ni el abandono momentáneo es permisible cuando las labores técnicas que realice se relacionen con el funcionamiento de maquinaria o equipo y menos aún cuando tenga a su cargo la atención de personas como en los hospitales en cuyo caso su abandono desatención puede poner en peligro la salud o la vida de tales personas.

El abandono de empleo, 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 el, es imposible que abandone lo que aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado desempeña determinado cargo simplemente si la orden que se le dio para 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 tomar posesión del puesto, y al rehusarse a obedecer instrucciones que se le den, puede incurrir en abandono de empleo, sino tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones.

Para que se tengan por justificadas las faltas, de

asistencia de los trabajadores se requiere que el trabajador de aviso al jefe de la oficina en que presta sus servicios de las causas que le impiden concurrir al trabajo y que acredite ante el jefe de la oficina que corresponda que efectivamente existió causa justificada para dejar de presentarse a desempeñar sus labores la cual debe hacerse antes de que el Titular por considerar injustificadas las faltas solicite la autorización necesaria para dar por terminados los efectos del nombramiento toda vez de que no existe ninguna disposición que lo obligue a esperar indefinidamente al trabajador faltista en presunción de que pudiera tener causa justificada para faltar, cuando el trabajador no cumple tales requisitos la justificación posterior de dichas faltas en los juicios correspondientes es ineficaz para destruir la acción ejercida.

El abandono de empleo es la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos, también lo es cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo ya que tal actitud del trabajador entraña su decisión de no seguir prestando sus servicios. El anterior criterio ya constituye jurisprudencia y es la que aparece publicada en las páginas 249 y 250 del apéndice de jurisprudencia de 1917-1975 (12).

(12) Guerrero, Equerio.-Manual de Derecho de Trabajo, Novena Edición. Editorial Porrúa S.A., 1977.

A continuación transcribo algunas tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que indican los presupuestos del abandono de empleo como causa de cese:

"Abandono de labores técnicas que impliquen peligro de la salud o la vida de las personas, como causal de cese de los Trabajadores al Servicio del Estado.- El trabajador que falte a su trabajo con abandono de sus labores técnicas, sin permiso ni causa justificada, incurre en la causal de cese sin responsabilidad para el Titular, a que se contrae la fracción I, del artículo 46 de la Ley Burocrática, independientemente de que si se trata de labores que impliquen peligro de la salud o de la vida de las personas, no se acrediten estas últimas circunstancias cuando por el carácter del trabajador y el abandono absoluto de su trabajo así se desprenda, ya que es una consecuencia de la falta de prestación de Servicios Públicos.

Amparo Directo 2953/72, Secretario de Salubridad y Asistencia, 24 de noviembre de 1972, 5 votos, ponente Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Abandono de labores como causa de cese de los trabajadores al Servicio del Estado.- Para la configuración de la causal de abandono de labores que previene la fracción I, del artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 Constitucional, no se atiende a la ausencia propiamente dicha, sino al factor perjuicio que se le causa al servicio con la inasistencia del trabajador.

Amparo Directo 6240/76, Moises Luna Cisner. 12 de

septiembre de 1977, Unanimidad de cuatro votos. Ponente Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Trabajadores al Servicio del Estado, cese por faltas posteriores.- El trabajador que se dice cesado y reclama su reinstalación tiene a su favor la presunción de certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón su reinstalación, y si bien esa presunción admite prueba en contrario no puede considerarse como tal la que acredite que el trabajador debe de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Amparo Directo 643/80, Secretario de Comercio, 18 de agosto de 1980, Unanimidad de cuatro votos, Ponente Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

El cese de los Trabajadores del Estado.- El Tribunal de Arbitraje correctamente estimó en su laudo que con la contestación misma había quedado probado el vínculo laboral entre la actora y la Secretaría de Agricultura, pues al indicarse como defensa que a la actora se le había levantado acta de abandono de empleo, inobjetablemente se estaba reconociendo que la misma era empleada al Servicio del Estado, y por lo mismo quedo demostrado la existencia del vínculo contractual y la cesación de las labores, quedando a cargo del demandado acreditar la justificación del cese por lo que procedía entrar a estudiar si

se había configurado el abandono de empleo, así como estudiar también si por el hecho de ser la trabajadora a lista de raya podía ser cesada sin causa".

Amparo Directo 3906/59, Secretario de Agricultura y Ganadería, 17 de junio de 1960, 5 votos, ponente Arturo Martínez Adame.

CAPITULO TERCERO

EL ABANDONO DE EMPLEO EN LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

III.-1.- CONOCIMIENTO DE LA FALTA.

Estimando lo que ya se dijo anteriormente, sobre las faltas de un trabajador, he de manifestar lo siguiente:

"El Estatuto Juridico de los Poderes de la Unión, así como el Reglamento de las Condiciones Especificas de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, da la facultad de levantar acta de abandono de empleo, a un trabajador que ha faltado a sus labores por más de tres días consecutivos sin justificación legal que los avale, siendo que al cuarto día se da por consumada la falta comprobada del trabajador sin responsabilidad del titular.

Teniendo su fundamentación legal, para el levantamiento del acta en los Artículos 46 Fracción V inciso b y 46-bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 60 del reglamento de las Condiciones Especificas de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Como ya se ha manifestado en los apartados anteriores el trabajador tiene la obligación de asistir con puntualidad a sus labores y no dejar de concurrir a estas sin causa justificada.

En caso de tener justificación legal, que ampare dichos días, de igual manera tiene la obligación de dar aviso oportuno al jefe de Recursos Humanos, para que no se proceda a levantar el

acta por abandono de empleo como lo establece el Artículo 25, Fracción III del Reglamento ya mencionado, y que rige las condiciones de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, que a la letra dice "en caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al servicio médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico".

En caso de que no se tenga conocimiento del porque de las faltas del trabajador, se procederá al levantamiento del acta por "abandono de empleo".

Como ya se dijo anteriormente es necesario esperarse hasta casi el término del cuarto día de labores, para poder levantar, el acta respectiva, pues puede suceder que el trabajador al cuarto día se presente a laborar, con incapacidad médica amparando los días que faltó a sus labores; entonces, se suspende la acción que se quiso ejercer y solo se le puede amonestar por no haber dado aviso al jefe inmediato, para que este a su vez notifique al jefe de recursos humanos que no procede el acta por abandono de empleo, porque el trabajador se presento a laborar al cuarto día y con justificante médico expedidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, aunque el jefe inmediato no tiene ninguna obligación de estar esperando al trabajador, toda vez que es una obligación de este reportarse en caso de enfermedad o cualquier otra causa que le impidió asistir al trabajo.

En caso de cualquier otra causa que motivó la falta del trabajador a sus labores, es a criterio del jefe inmediato proceder conforme a derecho o de alguna manera ayudar al trabajador justificando sus días ya sea tomarlos como días económicos o por haber asistido a alguna comisión, siempre y cuando sólo haya faltado a sus labores tres días y al cuarto día se presente.

Puede suceder lo contrario, que faltó el trabajador y se presenta al cuarto día y la justificación que da no avala legalmente los días faltados, entonces se le levanta una amonestación por escrito y se le descuenta el salario de los días no laborados.

En estos dos casos, según el criterio del jefe inmediato procederá lo que mejor convenga.

También puede suceder que el trabajador faltó por la enfermedad grave o deceso de los padres o de algún hermano o hijo; en este caso, se entiende que el trabajador tiene derecho a un día pero casi siempre se le otorgan los días que faltó, pero más que nada se le dan por humanidad, máxime si se trata de una persona trabajadora que nunca falta a sus labores y que es además responsable.

En caso de que el trabajador falte tres días consecutivos y al cuarto día no se presenta ni ha dado aviso de la causa de sus inasistencias, el jefe de recursos humanos con la colaboración del jefe del área jurídica proceden a levantar el acta de abandono de empleo con la asistencia del representante

sindical, dos testigos de asistencia, y dos testigos de cargo, además se verificarán y se anexarán las tarjetas de control de asistencia, con el fin de que sea una prueba contundente de que verdaderamente el trabajador no ha registrado su asistencia en los días por las cuales se levanta el acta de abandono de empleo.

La falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos, también lo es cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo ya que tal actitud del trabajador entraña su decisión de no seguir prestando sus servicios.

Se considera abandono de empleo de acuerdo a los criterios jurisprudenciales anotados en el epígrafe anterior.

Señalando que cuando faltaré por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada, entonces se procede a actuar con el levantamiento de acta administrativa por abandono de empleo, teniendo su fundamentación legal en el Artículo 46-bis de la Ley que se ha mencionado anteriormente, manifestando lo siguiente: " cuando el trabajador incurra en alguna de las causantes a que se refiere la Fracción V del Artículo anterior el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmarán por los que en ella intervengan y

por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical".

Si ha juicio de titular proceda demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma.

Por lo que se refiere al Artículo señalado es improbable que esté presente el trabajador, al realizarse el acta respectiva, toda vez que el presupuesto consiste en la inasistencia de éste al centro de trabajo, es decir que no se ha presentado a laborar y es por eso que se levanta el documento en cuestión, quién sí debe estar presente, es el representante sindical para que en su caso, manifieste lo que al interés que representa conviene, en la defensa de los derechos de los agremiados.

Por tal motivo es que existe la causal para el cese del trabajador, por que la expresión "más de tres faltas", es un imperativo legal confirmado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ahora bien, es necesario para que se configure la causal, esperar a que se complete la falta o media falta que nos haga caer en el supuesto de más de tres días, pues para que se cumpla lo estipulado por la ley, y pueda cesarse al trabajador sin responsabilidad para el Titular de la Dependencia, es menester

que el cuarto día que el trabajador deje de concurrir a sus labores se agote la jornada legal, porque en cualquier momento de este cuarto día puede presentarse el trabajador a justificar sus faltas y podría encontrarse con que ya se le había levantado el acta de abandono de empleo.

El Titular de la Secretaría de Educación Pública, tiene la facultad de solicitar el cese de un trabajador ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por haber incurrido éste en la causal de abandono de empleo, solicitando el cese sin su responsabilidad, ya que entraña solamente al trabajador el incurrir en abandono de empleo siendo su deseo como ya se ha dicho de no seguir prestando sus servicios en dicha dependencia.

Si bien es cierto que el Artículo 46 de la Ley que anteriormente se ha señalado, manifiesta los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir sus efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias Burocráticas, establece como causales distintas al abandono de empleo y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos, también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.

El incumplimiento al nombramiento que señala la Ley Burocrática, no debe entenderse parcial y limitativamente al aspecto de la asistencia de las labores, sino conjuntamente al

resultado de éstas en relación a las labores encomendadas a los trabajadores federales, pues el aspecto escueto de faltas de asistencia, se encuentra regido como ya se ha dicho anteriormente por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Si los Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo, no determinan otra cosa, las faltas de asistencia y los retardos de los empleados sólo pueden ser interpretados como un incumplimiento al nombramiento, cuando se afecten las funciones del Poder Público; cuando esto suceda, sólo darán motivo a la imposición de sanciones de carácter administrativo.

III.-2.- PROCEDIMIENTO

a).- EL ACTA ADMINISTRATIVA.

Como ya se ha manifestado en varias ocasiones, el acta administrativa tiene su fundamentación legal en el Artículo 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la Fracción V del Artículo 46 de esta misma ley, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

"Si a juicio del Titular de la dependencia procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma".

Por su parte el artículo 46, dispone: "Ningún trabajador

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

podrá ser cesado sino por justa causa en consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad de los titulares de las dependencias por las siguientes causas":

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

Fracción V.- "Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

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

b).- CUANDO FALTARE POR MAS DE TRES DIAS CONSECUTIVOS A SUS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA.

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

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que

tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

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

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

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

i).- Por falta comprobada de incumplimiento de las Condiciones Generales de trabajo de la Dependencia respectiva.

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

En los casos a que se refiere esta Fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa, cuando esto sea posible, hasta que se resuelva en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción el Titular de la Dependencia, podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a, c, e, y h el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos

del nombramiento, ante el Tribunal ya mencionado, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de la relación laboral.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Como ya se ha dicho, el acta administrativa es el documento que se lleva a cabo a un trabajador por haber cometido alguna de las faltas anteriormente citadas, pero también es el documento que debe de llevar todo los requisitos que marca la Ley, porque si no los tuviese no tendría valor ante el Tribunal Federal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en cuanto a los requisitos que debe satisfacer el acta administrativa, sin embargo en la práctica laboral de la Secretaría de Educación Pública se han establecido los siguientes con el fin de cubrir todos los elementos los cuales son:

- a).- Lugar y fecha en donde se levanta el acta.
- b).- Ante la presencia del jefe de la oficina respectiva, en donde labora la persona a quién se le levantará el acta administrativa.

c).- Los nombres de los testigos de asistencia, con todos sus generales.

d).- Su fundamentación legal en que se basa el documento.

e).- El motivo de levantamiento del acta.

f).- Las declaraciones de los testigos de cargo y de descargo si los hay.

g).- La declaración de conformidad del representante sindical.

h).- La declaración del jefe inmediato de la persona a la que se le levantará el acta.

i).- Señalar los documentos que se anexan a la presente como prueba de los hechos.

j).- La determinación que se ha tomado, respecto al trabajador involucrado.

k).- Informar a los declarantes las penas en que incurrirán por declarar falsamente.

l).- Firmar al margen y al calce los que en ella intervinieron.

m).- Deberá ponerse el sello de la dirección de Área de que se trata.

n).- No deben utilizarse abreviaturas.

En caso de que la acta respectiva, no lleve algunos de los requisitos señalados se puede tachar como improcedente por no reunir los elementos conforme a derecho.

Para ejemplificar lo anterior pongo una muestra de un acta levantada sin algunos de los elementos anteriormente señalados:

ACTA ADMINISTRATIVA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 12:30 horas del día 20 del mes de julio de 1989, en el local que ocupa el Departamento de Servicios Institucionales de la Dirección General de Educación Tecnológica industrial, perteneciente a la Secretaría de Educación Pública, y ante la presencia del C. Lic. Porfirio Barrera Jiménez, Jefe del Departamento de Servicios Institucionales, procedió a levantar la presente acta administrativa, en contra del C. Sergio Arias Ortega, con filiación AIDS-500908, quién desempeña el cargo de pagador habilitado del CETis No.3 de esta Ciudad, por incumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública y de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El C. Sergio Arias Ortega, declara que se encuentra adscrito al CETis No.3 que es originario del Estado de Puebla, que siendo el pagador habilitado del referido Plantel, se hace responsable de la perdida de los cheques que cubren los meses de abril y mayo de 1988, y parte proporcional de aguinaldo de ese mismo año, las cuales pertenecian a la C. Profra. Alicia Ramos Ramos, quién causo baja por jubilación con fecha 31 de marzo de 1988, por esta razón no cobro los cheques mencionados y que en este momento solicita le sean restituidos la parte proporcional

del aguinaldo a que únicamente tiene derecho y de los meses de abril y mayo por no corresponderle ya ese cobro se le deslinde de cualquier responsabilidad en este asunto. Así mismo el declarante se hace responsable de los cheques de la quincena 5-6/88 3º/adic. No.09/88,1º/adic. No.319513170, No.319513271 y 319513272, que era el cobro del C. Prof. Rodolfo E. Clemente Mendoza, así como los cheques del C. Josafat González Méndez, aclara el C. Sergio Arias Ortega, que el no tuvo en su poder los cheques que se mencionan y que quién los recibió fue un pariente suyo, pero por ser un asunto familiar no quiere tener ningún altercado con este y que en este mismo momento se compromete a pagar el total que respaldan dichos cheques en un término de tres meses contando a partir de esta fecha, no habiendo más que tratar firma al margen y al calce para constancia.

No habiendo más asunto que tratar firman al margen y al calce los que en ella intervinieron.

Como se nota, el acta transcrita no procedería por faltarle varios elementos que contempla la ley, señalando a continuación los requisitos que le faltan para que adquiera validez:

1.- Le faltan los testigos de asistencia requisito indispensable en un acta administrativa.

2.- Falta el fundamento legal, aunque se mencionan los ordenamientos jurídicos, que esta infringiendo no señala los numerales.

3.- No debe haber abreviaturas.

Para tener un mejor panorama en cuanto como debe levantarse un acta administrativa, pondré un modelo a continuación:

ACTA ADMINISTRATIVA

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las doce con treinta minutos del día veinte del mes de julio de mil novecientos ochenta y nueve, los que suscriben y reunidos en el local que ocupa el Departamento de Servicios Institucionales de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, perteneciente a la Secretaría de Educación Pública, ubicada en el Edificio F, tercer piso, del Conjunto Pino Suarez, en esta ciudad de México, y ante la presencia del C. Licenciado Porfirio Barrera Jiménez, Jefe del Departamento de Servicios Institucionales en la Dirección General antes señalada, acompañados de las CC. Leticia Delgadillo Sánchez y Laura Magaña Mitre, quienes fungen como testigos de asistencia, y que dan fé del acto que se llevará a cabo, la primera de ellas se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 1714235, ser de cuarenta años de edad con número de filiación, DESL-120552, tener su domicilio particular en Abraham González número 18 Unidad Tlatelolco, en esta ciudad, ocupar el puesto de analista en esta Dirección General y la segunda testigo de asistencia se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 6682211, ser de treinta y cuatro años de edad con filiación, MAML-560513, tener su domicilio particular en Xochicalco número 26

colonia Santa Anita, en esta ciudad, ocupar el puesto de analista en esta Dirección General, se procedió a levantar la presente ACTA ADMINISTRATIVA, en contra del C.Sergio Arias Ortega, con filiación ARDS-500908, con clave presupuestal E4501 de Preincorporado con veintiocho horas que desempeña el cargo de Pagador Habilitado del Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número tres de esta ciudad, con un horario de nueve a diecinueve horas de lunes a viernes, por lo que se levanta la presente por incumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaria de Educación Pública, y con fundamento en la fracción V inciso i), del Artículo 46 y 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y su correlativo a las Condiciones Generales del Trabajo del Personal de la Dependencia respectiva.-----

El C. Licenciado Porfirio Barrera Jiménez, en su carácter de Jefe del Departamento de Servicios Institucionales, de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, manifiesta que recibió varios escritos reportando anomalías respecto al manejo de cheques que tenía a su custodia el pagador habilitado del Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número tres, del C, Sergio Arias Ortega, por lo que mediante citatorio se hizo presentar a dicho trabajador para que en este momento declare el curso que se le dió a varios cheques de trabajadores adscritos a ese centro de trabajo, siendo este el

motivo del levantamiento de la presente ACTA ADMINISTRATIVA. ----

El C. Sergio Arias Ortega, quien se identifica con credencial expedida por la oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 1582277, quien dijo llamarse como queda escrito ser mexicano de treinta y ocho años de edad, originario de Rafael Lara Grajales en el Estado de Puebla, Estado Civil, soltero, con domicilio particular en Doctor Lavista número 65 interior ocho Colonia Santa Maria la Rivera, México Distrito Federal, Así mismo se le informa de las penas en que incurren los falsos declarantes ante autoridad, según lo dispuesto por el artículo 247 fracciones I y II del Código Penal para el Distrito Federal, DECLARA.- Que se encuentra adscrito al Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número diez y seis de Atlixco, Puebla, comisionado en el Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número tres desde el día diez y seis de julio de mil novecientos ochenta y siete, como Jefe del Departamento de Servicios Administrativos, siendo que en enero de mil novecientos ochenta y ocho, se le nombro pagador habilitado, por lo que se hace responsable de la perdida de los cheques que cubren los meses de abril y mayo de mil novecientos ochenta y ocho, y parte proporcional de aguinaldo de ese mismo año, dichos cheques pertenecian a la C. Profesora Alicia Ramos Ramos, quién causo baja por jubilación con fecha treinta y uno de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, por esta razón no cobró

los cheques antes mencionados y que en este momento solicita le sean restituidos la parte proporcional de aguinaldo a que tienen únicamente derecho, y de los meses de abril y mayo por no corresponderle ese pago manifiesta se le deslinde de cualquier responsabilidad en este asunto. Asimismo el C. Arias Ortega, se hace responsable de los cheques de la quincena 5-6/88 tercera adicional número 09/88, primera adicional número 319513170, número 319513271 y 319513272 que era el cobró del C. Profesor Rodolfo E. Clemente Mendoza, así como los cheques número 319476208 y 0864051, estos correspondientes al C. Josafat González Méndez, todos ellos adscritos al Centro de Educación Tecnológica Industrial y Servicios número tres, aclara el C- Arias Ortega, que el no tuvo en su poder los cheques que se mencionan anteriormente y que quién los recibió fué un pariente suyo, pero por ser un asunto familiar no quiere tener ningún altercado con éste, por lo que se dice se hace responsable de todo lo que manifiesta en la presente y en este mismo momento se compromete a pagar el total que respaldan dichos documentos en un término de tres meses contando a partir de esta fecha, y no teniendo más que agregar y previa lectura de su declaración la firma al calce y al margen para constancia. -----

Estando presente el C. Rodolfo Clemente Mendoza, quien se identifica con credencial expedida por la Secretaría de Educación Pública, con número 34021961, que se tienen a la vista y en este

mismo acto se le devuelve, a quien dijo llamarse como ha quedado escrito, de cuarenta y un años de edad, mexicano, originario de Tamazulapán ,Oaxaca, estado civil casado, con domicilio particular en calle veintitrés número noventa y uno Unidad Santa Cruz Meyehualco, Iztapalapa, Distrito Federal, y aprecibido de las penas en que incurrén los falsos declarantes ante autoridad, según lo dispuesto por el artículo 247 fracciones I y II, del Código Penal para el Distrito Federal, DECLARA.- Que en varios meses ha esta fecha a venido tramitando su pago por diferencias de sueldo y cobrando quincenalmente en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y en ocasiones en su Centro de Trabajo, que es el Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número tres, habiendo solicitado quincenalmente al pagador habilitado correspondiente señor Juan Alba Bello, pagador general de la Dirección antes señalada, así como al C, Sergio Arias Ortega, su pago, contestándole estos aún no salía su pago, siendo que habían expedido los referidos cheques sin que hasta el momento se le hayan cubierto, ofreciendo como prueba el recibo del dieciocho de mayo de mil novecientos ochenta y ocho, en el que recibió los cheques del 319513269 al 319513276, el C. Sergio Arias Ortega, así mismo anexo a la presente copia de la nomina que ampara dichos cheques y copia del oficio número 607/87, de fecha dos de junio del año en curso signado por el Ingeniero Samuel Mejía García y dirigido al Ingeniero Narciso Melendez López, Subdirector de Operación "B", de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, mediante el cual se indica que

los cheques fueron entregados al C.Sergio Arias Ortega, mismos que nunca los recibí, para lo cual le solicito en este momento al C.Arias Ortega, que esta aquí presente me liquide dicha cantidad más \$140.000.00 (siento cuarenta mil pesos 00/100 M.N.), mensual de interés a partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta y ocho a la fecha, terminando de pagarme a más tardar el 21 de julio de mil novecientos ochenta y nueve, que es todo lo que tiene que declarar previa lectura de su declaración firma al margen y al calce para constancia. -----

Estando presente la C. profesora Alicia Ramos Ramos, quien se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaria de Educación Pública, con número 18051421, misma que se tiene a la vista y en este mismo acto se devuelve, a quien dijo llamarse como a quedado escrito, de cincuenta y siete años de edad, mexicana, originaria del Distrito Federal, estado civil casada, con domicilio particular en Centeno número 670 colonia Granjas México, en esta ciudad, y apercibida de las penas en que incurren los falsos declarantes ante autoridades, según lo dispuesto en el artículo 247 fracciones I y II del Código Penal para el Distrito Federal, DECLARA.- Que desde el treinta y uno de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, causo su baja en el Subsistema, por jubilación, por lo que desconocía que habían salido cheques suyos correspondientes a los meses de abril y mayo de mil novecientos ochenta y nueve y parte proporcional del aguinaldo, y que en este momento manifiesta que lo que

corresponde a los cheques de los meses de abril y mayo no le corresponde por haber causado baja por jubilación desde el año próximo pasado, pero que la parte de aguinaldo si le corresponde por lo que en este acto solicita le sea restituido ese concepto, y que los pagos antes señalados, pide se le deslinde de toda responsabilidad por no saber que paso con esos cheques siendo todo lo que tiene que declarar, firma al margen y al calce para constancia.-----

Estando presente el C. Jaime Portillo González, quién se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 7792091, misma que se tiene a la vista y se le devuelve en este mismo acto, a quién dijo llamarse como a quedado escrito, ser de cuarenta y cinco años de edad, mexicano, originario del Estado de Oaxaca y con domicilio particular en Azafrán número 521 colonia Granjas México en esta ciudad y apercibido de las penas en que incurren los falsos declarantes ante autoridad según los dispuesto por el artículo 247 fracciones I y II del Código Penal para el Distrito Federal. DECLARA.- Que como representante Sindical de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, esta enterado del movimiento del levantamiento de la presente acta administrativa, en contra del C. Sergio Arias Ortega, por lo que no tiene ninguna objeción en que se proceda conforme a derecho, toda vez que salieron perjudicados dos trabajadores, no teniendo más que agregar firma al margen y al calce para constancia.-----

DETERMINACION: En virtud de que el C. Sergio Arias Ortega, incurrió en la falta antes señalada, infringiendo con esto lo dispuesto por la fracción V inciso i), del artículo 46 y 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el suscrito licenciado Porfirio Barrera Jiménez Jefe del Departamento de Servicios Institucionales de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, turnara por cuadruplicado a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Educación Pública, para los trámites y usos legales y administrativos a que hubiere lugar, no habiendo más asunto que tratar se da por terminada la presente ACTA ADMINISTRATIVA, a las quince horas del día de su fecha, firmando todos los que en ella intervinieron. Doy Fé.-----

TESTIGO DE ASISTENCIA

LETICIA DELGADILLO SANCHEZ

RFC. DESL-120552

TESTIGOS DE ASISTENCIA

LAURA MAGAÑA MITRE

RFC. MAML-560513

LIC. PORFIRIO BARRERA JIMENEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
INSTITUCIONALES.

TRABAJADOR.

C. SERGIO ARIAS ORTEGA

REPRESENTANTE SINDICAL.

C. JAIME PORTILLO GONZALEZ

TRABAJADOR PERJUDICADO

C. RODOLFO CLEMENTE MENDOZA

TRABAJADOR PERJUDICADO

C. ALICIA RAMOS RAMOS

b).-ANALISIS DOCUMENTAL.

Además de los requisitos que ya sean señalado que debe llevar un acta administrativa, para la elaboración de un acta de abandono de empleo, se deben anexar los siguientes documentos:

1.- Tarjetas de asistencia, en donde conste que el trabajador no registro su asistencia por los días que se le levantará el acta de abandono de empleo.

2.- También puede ser por retardos que lleven como consecuencia amonestación por escrito, o suspensiones a las labores por la acumulación de retardos en determinado tiempo, para lo cual se anexarán también las tarjetas de asistencia.

3.-Anexar los citatorios que se hayan enviado al representante sindical, para que en caso de que no asista se tenga por comprobado que se le dió aviso del levantamiento del documento en cuestión.

4.- Oficio de suspensión de pagos.

5.- Y en su caso todos los elementos que sean necesarios para poder comprobar el abandono de empleo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para ejemplificar lo anterior pongo a continuación una muestra de un acta levantada sin alguno de los elementos anteriormente señalados, porque en caso de no contar con alguno de ellos, se tachara como improcedente por no reunir los elementos conforme al derecho.

ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO

En la ciudad o población de Calpulálpán, Municipio de Tlaxcala en el Estado de Tlaxcala, siendo aproximadamente las dos horas del día 6 del año en curso en el local que ocupa la Dirección; y ante la presencia del C. Pedro Hernández, Jefe del Departamento Administrativo, del CETis, Núm. 21 y los C.C. CANDELARIA LOPEZ Y JUSTINO CEBALLOS, quienes fungen como testigos de asistencia, que firman al calce del presente documento; se procedió a levantar la presente acta DE ABANDONO DE EMPLEO, en contra del C. MARIO CORTEZ FERNANDEZ, con clave presupuestal, categoría y nivel E3514, PROMOTOR DEPORTIVO, PREINCORPORADO, RFC-COFM-400905, y domicilio particular en tres poniente 125 col, Granjas de Calpulálpán, Tlax, con horario de 8 am, a 16 horas, para los efectos legales y administrativos a que haya lugar, en virtud, estando presente la C. Candelaria López, quien dice llamarse como queda escrito, de 32 años de edad. con nombramiento de PREFECTO, en el CETis, núm. 21, con domicilio particular en Cerrada Netzahualcoyotl manzana 18 lote 15 en Tlax. Domicilio conocido y aperebido de las penas en que incurrn las personas que se manifiestan con falsedad ante autoridad y protestando conducirse con la verdad, DECLARA.- Que sabe y le consta que el C. MARIO CORTEZ FERNANDEZ, adscrito al CETis, núm. 21, quién presta sus servicios en este lugar, a faltado a sus labores los

días 2, 3, 4, del mes de marzo de 1988, sin haber obtenido autorización de la superioridad y sin justificar su ausencia, causando con su irresponsabilidad graves perjuicios al plantel, así como al sector educativo; que lo anterior le consta porque presta sus servicios en la misma escuela; que es todo cuanto tiene que manifestar y una vez leída su declaración la ratificará en todos y cada uno de sus términos firmando al margen para constancia.

Retirado el testigo anterior, comparece el C. JUSTINO CEBALLOS, quien dice llamarse como queda escrito de 43 años de edad, con nombramiento de PROFESOR TITULAR "B", ADSCRITO AL CETis, núm. 21, con domicilio particular en calle 12 número 52 col, México en Calpulálpán Tlax; y apercibido de las penas en que incurrir las personas que se manifiestan con falsedad ante autoridades y protestando conducirse con la verdad, DECLARA,- Que sabe y le consta que el C. PROFESOR MARID CORTEZ FERNANDEZ, adscrito al CETis, núm, 21, quien presta sus servicios en este lugar, a faltado a sus labores los días 2,3,y 4 del mes de marzo de 1988, sin haber obtenido autorización de la superioridad y sin justificar su ausencia; causando con su irresponsabilidad graves perjuicios al plantel, así como al sector educativo, que lo anterior le consta porque presta sus servicios en la misma escuela; que es todo cuanto tiene que manifestar y una vez leída su declaración, la ratifica en todos y cada uno de sus términos, firmando al margen para constancia.

CONSTANCIA.- El personal que actúa hace constar que tuvo

a la vista la tarjeta de entrada del personal en donde aparece que el Prof. MARIO CORTEZ FERNANDEZ, no checo la tarjeta respectiva.

DETERMINACION.- En virtud de que el C. Prof. MARIO CORTEZ FERNANDEZ, faltó a sus labores los días 2,3, y 4 del mes de marzo de 1988, con el consiguiente perjuicio al servicio educativo, infringiendo las disposiciones contenidas en el artículo 60 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así como el artículo 46 fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "B", el suscrito Ing. ANDRES FLORES TORRES, DIRECTOR DEL PLANTEL, DETERMINA: Por conducto del Departamento de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS DEL PLANTEL, turnese la presente acta por cuadruplicado al Departamento de Servicios Institucionales de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, para los trámites y usos legales y administrativos a que hubiese lugar, con lo que se dió por terminada la presente acta de abandono de empleo, a las 9 horas del mismo día mes y año en que se actúa, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron, damos fé.

TESTIGOS DE ASISTENCIA

TESTIGOS DE ASISTENCIA.

En el modelo anteriormente ejemplificado, no procede el acta por abandono de empleo, por carecer de los siguientes elementos:

1.- No debe llevar abreviaturas, la fecha deber ser todo con letra sin utilizar números.

2.- Falto poner el mes en que falto a sus labores el trabajador.

3.- Los testigos de asistencia no deben de declarar, puesto que estos solo dan fé de que en ese momento se lleva a cabo el acta respectiva.

4.- Los testigos de asistencia se tienen que identificar cosa que no lo hicieron en el levantamiento del acta.

5.- Falto la fundamentación legal al inicio del acta.

6.- No tienen testigos de cargo, para que estos declaren que saben y les constan los hechos ocurridos por los que se levanta el acta, firmando al calce de su declaración y al margen del documento en cuestión.

7.- No procede esta acta por los puntos antes señalados y además el punto más importante, es que se está levantando al tercer día de inasistencia del trabajador, tanto la Ley como la Jurisprudencia, señalan que se debe levantar al cuarto día de falta del trabajador a sus labores.

8.- Falta la asistencia del representante sindical, o en su caso anexar y hacer una nota de que a pesar de haber sido notificado dicho representante, no se presentó al levantamiento

del presente documento.

A continuación ejemplificaré el mismo modelo, pero ahora con todos los elementos que requiere el acta, para no tener ninguna tacha de improcedencia.

ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO.

En la población de Calpulálpán, en el Estado de Tlaxcala; siendo las nueve horas del día seis de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, los que suscriben y reunidos en el local que ocupa la Dirección del Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número veintiuno de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, y ante la presencia del C. Ingeniero Andres Flores Torres, Director del plantel antes señalado, sito en calzada Porfirio Bonilla s/n, colonia Francisco Sarabia, Tlalpulálpán Tlaxcala, acompañados de la C. Leticia Delgadillo Sánchez, quien se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 351826, tener su RFC, DESL-550518, con domicilio particular en calle 16 número 315 de la colonia Francisco Sarabia de la población de Calpulálpán Estado de Tlaxcala, quién presta sus servicios como mecanógrafa en esta misma Dirección del Plantel, así como la C. Clemente Mendoza Laura, quien se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 34021961, con domicilio en calle 23 número 91 colonia Francisco Sarabia del poblado de Calpulálpán en el Estado de Tlaxcala, tener su RFC. CLML-500908, quien presta sus servicios como Secretaria del Director del plantel,

credenciales que se tuvieron a la vista y se les devuelve en este mismo acto, mismas personas que fungen como testigos de asistencia, que dan fé del acto, procediéndose a levantar la presente acta de abandono de empleo en contra del C. Profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, con clave presupuestal Preincorporado E-3515, teniendo su función de Promotor Deportivo, con RFC. COFM-400905, con un horario de ocho a.m. a dieciséis horas, de lunes a viernes, se levanta la presente acta de abandono de empleo por incumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en su artículo 60, así como el artículo 46 fracción I y V inciso b), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "B", así como la falta comprobada de las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva.-----

En tal virtud y estando presente la C. Candelaria López Galindo, quien se identifica con credencial expedida por la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 17152804, misma que se tiene a la vista y se devuelve en este momento a quien dice llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad mexicana de treinta y dos años de edad y tener su RFC. LOGC-601220, con domicilio particular en Calzada Porfirio Bonilla 17 colonia Francisco Sarabia de la población de Calpulálpan Tlaxcala, y apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes ante autoridad, según lo dispuesto por el

artículo 247 fracciones I y II del Código Penal para el Distrito Federal.- DECLARA.- Que labora en el Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número veintiuno con el puesto de Prefecto, por lo que si conoce al Profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, y que le consta que labora en el mismo plantel que la declarante por lo que sabe que el citado profesor no a asistido a sus labores ni registrado su asistencia los días dos, tres, cuatro y cinco, de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, sin haber obtenido autorización de la superioridad y sin justificar su ausencia causando con su irresponsabilidad graves perjuicios al plantel y su buen funcionamiento, así como al sector educativo, que lo anterior le consta por desempeñar sus labores en el mismo plantel, que es todo cuanto tiene que declarar, firmando al margen para constancia.-----

Retirado el testigo anterior, y estando presente el C. Justino Ceballos Roman, quien se identifica con credencial expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación Pública, con número 7712018, misma que se tiene a la vista y se le devuelve en este mismo acto a quien dice llamarse como ha quedado escrito ser de nacionalidad mexicana, de cuarenta y tres años de edad, tener su RFC. CERJ-490327, con domicilio particular en calle doce número cincuenta y dos colonia México en Calpuilpan Estado de Tlaxcala, y apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes ante autoridad, según lo dispuesto por el artículo 247 fracciones I y II del Código Penal

para el Distrito Federal, DECLARA.- Que labora en el Centro de -
Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número veintiuno,
con el puesto de Profesor Titular "B", por lo que si conoce al
Profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, y que le consta que labora en el
mismo plantel que el declarante, por lo que sabe y le consta que
el citado profesor no a asistido a sus labores ni registrado su
asistencia los días dos, tres, cuatro y cinco de marzo de mil
novecientos ochenta y ocho, sin haber obtenido autorización y sin
justificar su ausencia causando con su irresponsabilidad graves
perjuicios al plantel y su buen funcionamiento, así como al
sector educativo, que lo anterior le consta por desempeñar sus
labores en el mismo plantel, que es todo cuanto tiene que
declarar, firmando al margen para constancia.-----

Retirado el testigo anterior y estando presente el C.
Carlos Baena Hernández, quien se identifica con credencial
expedida por la Oficialia Mayor de la Secretaría de Educación
Pública, con número 45 181397, misma que se tiene a la vista y en
este momento se le devuelve a quien dijo llamarse como ha quedado
escrito ser de cuarenta años de edad, de nacionalidad mexicano y
tener su RFC. BAHG-530612, con domicilio particular en Calzada
Venustiano Carranza número quince colonia Francisco Sarabía en el
poblado de Calpulálpán Tlaxcala, y apercibido de las penas en que
incurren los falsos declarantes ante autoridad, según lo
dispuesto por el artículo 247 fracciones I y II del Código penal
para el Distrito Federal, DECLARA.- Que es representante Sindical

D-IIIB, del personal que labora en el Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número veintiuno, por lo que conoce al C. profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, estando enterado que el citado trabajador ha faltado a sus labores los días dos, tres, cuatro y cinco de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, causando con su irresponsabilidad grave perjuicio al buen funcionamiento del plantel y al sector educativo, además sabe que ha faltado a sus labores sin la autorización de la superioridad y sin justificar su ausencia, que eso le consta por tener la tarjeta de control de asistencia del antes citado profesor en la que no consta el registro de entrada y salida de los días que por ese motivo se levanta la presente acta por abandono de empleo, por lo que no tiene ningún comentario que agregar, firmando al margen para constancia.-----

CONSTANCIA.- El personal que actúa hace constar que tuvo a la vista la tarjeta de registro de asistencia en donde aparece que el C profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, no checo la tarjeta respectiva.-----

DETERMINACION.- En virtud de que el C. profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, faltó a sus labores los días dos, tres, cuatro y cinco de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, con el siguiente perjuicio al servicio educativo, infringiendo además las disposiciones contenidas en el artículo 60 del Reglamento de

las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así como el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "B", el suscrito Ingeniero Andres Flores Torres, Director del Centro de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios número veintiuno , DETERMINA.- Por conducto del Departamento de Administración de Recursos Humanos, tórnese la presente ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO, por cuadruplicado al Departamento de Servicios Institucionales de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, para que está la remita a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales de la Secretaría de Educación Pública, para los trámites y usos legales y administrativos a que hubiese lugar, con los anexos siguientes: Tarjeta de control de asistencia original del C, Profesor MARIO CORTEZ FERNANDEZ, oficio de suspensión de pago, con lo que se da por terminada la presente acta de abandono de empleo a las doce horas del día de su fecha, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron. Damos fé.

TESTIGO DE ASISTENCIA

RFC.DESL-550518

LETICIA DELGADILLO SANCHEZ.

TESTIGO DE ASISTENCIA

RFC.CLML-500908

CLEMENTE MENDOZA LAURA.

DIRECTOR DEL PLANTEL
ING.ANDRES FLORES TORRES.

TESTIGO DE CARGO
RFC.LOGC-601220
CANDELARIA LOPEZ GALINDO.

TESTIGO DE CARGO
RFC.CERJ-490327
JUSTINO CEBALLOS ROMAN.

REPRESENTANTE SINDICAL
C.CARLOS BAENA HERNANDEZ.

Como ya se a dicho en repetidas ocasiones, para la baja de un trabajador por abandono de empleo, se empieza desde el inicio a la infracción de no asistir a sus labores sin previo aviso, justificante legal que compruebe que el trabajador esta imposibilitado para asistir al trabajo.

Es por eso que se han señalado los elementos que debe tener el acta por abandono de empleo, para que no tenga ninguna tacha de improcedencia, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Teniendo su base legal en lo dispuesto por la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual dice lo siguiente:

"Actas Administrativas, su valor probatorio de los empleados públicos. Las actas administrativas levantadas con motivo de los hechos que dan origen a una demanda de autorización de cese de un empleado público, carecen de valor probatorio pleno cuando no son ratificadas en su contenido y firmadas por las personas que en ellas hayan intervenido, ya que lo contrario equivaldría a dejar sin defensa al trabajador demandado al privarlo del derecho de repreguntar a dichas personas. (Ejecutoria B.I.J., núm. 129 de 2 de mayo de 1958.- A.D., 5304/1961. Secretaría de Recursos Hidráulicos. R. el 21 de octubre de 1962).

Actas levantadas por funcionarios de una Secretaría de Estado, por actos en que incurren empleados que ameriten su cese. Valor probatorio. Como las actas que levantan los funcionarios de

una Secretaría de Estado con motivo de los actos de sus empleados comprendidos dentro del artículo 46, fracción V, del Estatuto Jurídico , proviene del Titular, actor o demandado, si son objetadas, sólo pueden tener fuerza probatoria cuando son ratificadas, por sus firmantes ante el Tribunal " a quo ", y los testigos que en ella declaran deben así mismo ratificar sus declaraciones ante dichas autoridades, dando ocasión a la contraria de representar los, porque de lo contrario se incurrirá en la indefensión de la contraparte, por tratarse de declaraciones no rendidas ante el juzgador. (Ejecutoria: B.I.J., núm, 89, p. 515, de 3 de noviembre de 1954.- A.D., 2944/1954. Secretario de Hacienda y Crédito Público. R. el 7 de octubre de 1954).

Copia simple sin firma ofrecida como prueba. Las copias simples no firmadas por nadie y de las cuales no se pide la compulsu con su original carecen de valor probatorio. (laudo : Exp. 122/951. Jefe del Departamento del Distrito Federal, Vs. José Deja Barajas y otros).

Amparo 2064/58.- Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas, contra Actos del Tribunal de Arbitraje, para que el dicho de las personas consignadas en las actas administrativas pudieran tener valor probatorio, será necesario que hubiese ratificado sus declaraciones ante la autoridad responsable con el propósito de llenar las formalidades para la recepción de la prueba de testigos, ya que no es otra cosa lo que se trata de aportar , y dentro de esas formalidades está la de dar

oportunidad a la contraparte de repreguntarlos, o bien de tacharlos, en esa virtud, las documentales ofrecidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, son ineficaces e insuficientes para acreditar los hechos en que se fundó la mencionada Secretaría, para solicitar el cese del trabajador.

c).- DICTAMEN.

Como ya se dijo con anterioridad, los lineamientos que deben seguir las actas administrativas por abandono de empleo, pero una vez elaborada esta con todos los requisitos, el procedimiento a seguir para la remisión de dichos documentos es la siguiente:

1.- Se levanta el acta por abandono de empleo, en el centro de trabajo, donde se cometió la infracción.

2.- Si se levanta en un plantel, se envía a la Coordinación de que se trate y está a su vez a la Dirección Jurídica correspondiente con atención a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales de la Secretaría de Educación Pública, para que está por la facultad que tiene represente a la Secretaría ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que la Dirección Jurídica de la S.E.P., tiene poder amplio para representarla en cualquier acto.

Cuando se verifica que el acta por abandono de empleo, cumple con todos los requisitos, se suspenden los pagos del trabajador, y se determina si procede el documento en cuestión, por lo que se procede a solicitar el cese del trabajador ante el Tribunal correspondiente.

Puede suceder que el trabajador se presente a sus labores después de levantada el acta en su centro de trabajo, y que

además el acta por abandono de empleo, ya se encuentra en la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales de la Secretaría de Educación Pública, entonces en ese momento si el trabajador presenta documentación que compruebe que estaba incapacitado para presentarse a sus labores (pero estos documentos deben ser oficiales, sino carecen de fuerza legal para respaldar los días faltados), estos documentos deber ser del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, especificando las causas de la inasistencia de dicho trabajador, aunque también esto es a criterio del responsable del Área jurídica, toda vez que el trabajador debe de notificar a su jefe inmediato la causa por la que ha faltado en caso de enfermedad debe dar el aviso correspondiente a más tardar dentro de las setenta y dos horas siguientes, teniendo este precepto su fundamentación legal en el artículo 62 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, que a la letra dice: "Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales están obligados a dar aviso a sus superiores inmediatos dentro de las setenta y dos horas siguientes al accidente o enfermedad por dictamen rendido en los términos de este reglamento ".

Entonces al no dar avisó previo como anteriormente se específico, el trabajador corre el riesgo de que se le levante el acta por abandono de empleo, teniendo como consecuencia la suspensión de su pago respectivo de salario, y hasta consecuencias más graves como el cese del mismo, para esto como

ya se dijo la autoridad encargada para realizar este trámite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales de la Secretaría de Educación Pública.

Pero desde el momento en que se turna el acta por abandono de empleo del trabajador a dicha dirección, se dictamina que procede el acta, por lo que desde ese momento para el centro de trabajo donde laboraba el trabajador, ya procede dicho cese, por lo que se determina o dictamina el cese del trabajador, haciendo la aclaración que la plaza queda suspendida en tanto no se tenga el Dictamen emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En algunos centros de trabajo se dan casos en que se ocupa inmediatamente las plazas que quedan por abandono de empleo, sin esperar el dictamen emitido por el Tribunal, teniendo con esto graves problemas ya que cuando el trabajador al que se le levanto el acta comprueba ante el Tribunal que faltó a sus labores y que lo comprueba con documentos expedidos por el Instituto de Seguridad y _Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, causan perjuicio a la persona que entro a cubrir esta plaza, toda vez que el Tribunal condena a la Dependencia a reinstalar al trabajador en las mismas circunstancias en las que venia desempeñando, dejando a la otra persona en indefensión.

De lo anteriormente expuesto se tiene la fundamentación en el artículo 43 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

"Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hubiese sido separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo; de acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos; prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, y quinquenios en los términos del laudo definitivo".

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, encontramos jurisprudencia que a la letra dice: "Los dictámenes en materia laboral son proyectos; constituyéndose proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad, para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la ley de la materia".

Como se ha manifestado con anterioridad, para poder ocupar la plaza que queda vacante por abandono de empleo, se debe tener la plena seguridad de que si procedió el acta por abandono de empleo, pero con el documento que haya emitido el Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, sino se tiene dicho documento entonces se presume que todavía no se puede ocupar dicha plaza, toda vez que el trabajador puede demandar su reinstalación o su indemnización, ante dicha autoridad laboral.

Para dar un ejemplo más amplio en cuanto al dictamen, anexo al presente trabajo el documento emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales de la Secretaría de Educación pública, en donde consta el dictamen de cese por abandono de empleo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
 DEPARTAMENTO DE OPERACIONES
 * ABR 28 1937 *
 RESPONSIENCIA DE SERVICIO Y ENTREGO

Dirección General de Asuntos Jurídicos y Laborales
 Dirección de Relaciones Laborales
 Subdirección de Promoción Laboral
 Niveles Preprimaria, Primaria y Postprimaria
 NUMERO DE OFICIO 205.1.5.2/ 0661
 EXPEDIENTE 205-14/130(062.11)/578/37

ASUNTO Que procede la baja por abandono de empleo de la C. ELIA MARCELA RAYA.

México, D.F., a 13 de abril de 1937.
 "DÍA DEL NORMALISMO MEXICANO".

Señor Ingeniero
 ALEJANDRO VAQUÉS GUTIÉRREZ
 DIRECTOR GENERAL DE EDUCACION TECNOLÓGICA INDUSTRIAL.
 CONJUNTO PISO JUÁREZ, EDIF. "F"
 3º PISO.
 C.P. 06090 - Ciudad.

El C. Ing. Juan José Behevarría Reyes, Director de Operación de esa a su digno cargo, mediante Oficio NC 220(3.01)18947/37 de fecha 13 de marzo del año en curso, remitió a esta Dirección acta de abandono de empleo del día 9 de febrero de este mismo año, instrumentada a la C. ELIA MARCELA RAYA, clave 110127521A08305000000561, adscrita al Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicio No 29, filial No. 1670311, quien sin causa justificada y en forma consecutiva dejó de asistir a sus labores los días 2, 3, 4 y 6 de febrero del presente año.

Como del documento citado se desprende que con las faltas injustificadas el(a) trabajador(a) de que se trata ha incurrido en abandono de empleo, y que además con su conducta se causó perjuicio al Servicio Educativo, con fundamento en los artículos 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 60 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de esta Secretaría, se determina que procede darle de baja, con efectos a partir del día 9 de febrero del corriente año.

Ruego a usted se formule el aviso correspondiente ajustándose a la fecha de la baja en el Servicio, informándonos de ello, así como de la última fecha en que el trabajador cobró sus sueldos, a fin de poder deslindar las responsabilidades que resulten por los pagos que irremediablemente se hubieron efectuado. Al documento correspondiente deberá acompañarse copia de la certificación del último pago expedido por la Pagaduría que corresponda.

Atentamente
 El Director de Relaciones Laborales

S. E. P.

Lic. Arturo Reyes

DIRECCION DE RELACIONES LABORALES

21426

3.61

LA COMISIÓN DEL O.R.C. JUNTA DE PAGO CENTRAL EN EL CUPO DEL PAGO DE SU PAGO

CAPITULO CUARTO.

LA ACCION DE CESE POR ABANDONO DE EMPLEO

1.- DEMANDA DE AUTORIZACION.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fué creado para resolver los conflictos suscitados por la aplicación de la Ley reglamentaria al apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, antes de examinar la competencia del Tribunal, establecida tanto en la fracción XII del apartado B, del citado documento, como en el artículo 124 de la Ley reglamentaria a dicho precepto, resulta indispensable considerar el problema que se plantea en relación con los sujetos de la ley reglamentaria, pues evidentemente solo ellos podrán estar sometidos al Tribunal antes señalado, y en los casos correspondientes.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para :

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores.

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las Organizaciones de sus trabajadores a su servicio.

III.- Conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso dictar la cancelación del mismo.

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

La primera de las fracciones del precepto citado, implica la realización o el desarrollo de las actividades o funciones de marcada importancia que tiene a su cargo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Conviene apuntar algunas consideraciones acerca de las causas que generan estos conflictos individuales de que habla la ley reglamentaria.

Toda relación laboral contemplada en la ley reglamentaria del apartado B, deriva de un nombramiento expedido a favor del trabajador por el funcionario facultado para extenderlo o por la inclusión de las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

La relación laboral así existente genera un conjunto de derechos y obligaciones cuyo catálogo lo constituye el apartado B, del 123 Constitucional y su respectiva ley reglamentaria.

Los conflictos que se suscitan por el ejercicio de esos derechos y el cumplimiento de esas obligaciones motiva la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos establecidos por el artículo 124 de la ley reglamentaria al fijar su competencia. En efecto la fracción I, de dicho precepto dice:

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será

competente para :

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.

Se configura el conflicto individual cuando el trabajador estima que sus derechos los que le otorga la norma constitucional reglamentaria , han sido vulnerados o bien cuando el Estado, a su vez, es que a habido una violación de los derechos que se mencionan, por parte del trabajador a su servicio.

Fundamentalmente los aspectos de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contempla el ejercicio de los derechos de inamovilidad.

Como ya se dijo anteriormente, el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado ha sido motivo de apasionantes discusiones; en general la doctrina se ha pronunciado en este aspecto por considerar que el Estado tiene una jerarquía y un interés que no puede abandonar nunca del cual no puede desprenderse y por lo tanto esta jerarquía y este interés deben estar por encima de los intereses individuales.

En tal virtud, es el Estado quien puede dar por terminadas sus relaciones de trabajo con aquellas personas que están a su servicio sin que exista responsabilidad para el mismo, pues los intereses generales que representa lo autorizan o facultan para organizarse de la mejor manera posible y en todo el tiempo que él considere indispensable.

Con base en las disposiciones del Estatuto de los

trabajadores al servicio del Estado, se argumenta la indiscutible inamovilidad de dichos trabajadores, actualizando esas ideas, en virtud de la derogación del ordenamiento jurídico se puede, a mayor abundamiento, en el que el Estado Mexicano ha consagrado firmemente la inamovilidad de sus trabajadores de base: al establecer en la fracción IX, del apartado B, del 123 constitucional, que dichos trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley; al enumerar la Ley Reglamentaria de dicho apartado las causales dejaran de surtir efectos sin responsabilidad para los Titulares, el nombramiento o designación de los trabajadores. Al establecer la mencionada ley la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos que surjan con motivo de la separación y por último al establecer en la misma Constitución, que el Estado está obligado a indemnizar a sus trabajadores que hayan sido separados injustamente y todavía más, que en los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida.

La mayor parte de los conflictos individuales se suscitan como consecuencia del cese de los trabajadores, ahora bien, la ley reglamentaria, congruente con los principios del derecho de inamovilidad consagrada constitucionalmente, determina en su artículo 46 las causales que motivan el cese del trabajador. La norma jurídica de que se trata contempla dos situaciones: la primera, cuando el cese de los trabajadores se debe a una causa

que no requiriendo resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por sí sola hace que el nombramiento o designación de los trabajadores deje de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias. La segunda situación contemplada por el artículo 46 consiste en la enumeración de causales que provocan el cese del trabajador pero mediante resolución del referido organismo, la diferencia ante ambas situaciones es obvia, pues en una el titular de la dependencia no necesita autorización del Tribunal para cesar al trabajador, y en la otra es necesario, para el cese del trabajador, que el titular obtenga la resolución correspondiente del organismo jurisdiccional citado.

La historia de las autoridades del trabajo marcha al lado de la historia del derecho del trabajo; cuando el Estado dicta las primeras leyes del trabajo tuvo que preocuparse por vigilar su cumplimiento, derecho imperativo, el derecho del trabajo no podía quedar abandonado a la voluntad de los particulares, por lo que fue imprescindible la organización de autoridades capaces de realizarlo. La más antigua de las instituciones es la inspección del trabajo, le siguen los Consejos de prudentes, creados en Francia por Napoleón Bonaparte y cuya finalidad era conocer y resolver prontamente los conflictos individuales de trabajo; son además, un antecedente de la jurisprudencia del trabajo pero hubo de transcurrir casi todo el siglo XIX, para que primeramente en Alemania, se destinarán jueces especiales para la solución de los conflictos jurídicos. Las autoridades para la conciliación y el

arbitraje son posteriores cuando el Estado negaba la libertad de coalición y consecuentemente, la posibilidad del derecho colectivo del trabajo, los conflictos colectivos no adquirían realidad, el Estado y el derecho no podían ocuparse de ellos, la conciliación y el arbitraje cobraron importancia cuando fueron posibles las huelgas y los paros, pues el Estado si bien no participaba en ellos, debía tratar de evitarlos. La Constitución Mexicana dió un sentido especial a la conciliación al crear una Secretaría de Estado, especialmente dedicada al estudio de los problemas del trabajo, data apenas de este siglo pero se generalizó en casi todos los estados.

Las autoridades del trabajo tienen una hermosa función en la vida contemporánea, pues constituyen el fiel de la balanza y sus platillos son el capital y el trabajo. Les corresponde en consecuencia, velar por el cumplimiento del derecho, para hacer justicia al factor trabajo, pero sin dañar el capital. Entre el derecho y las autoridades del trabajo hay una íntima relación, pero también importantes diferencias: el derecho del trabajo, según he sostenido insistentemente es derecho del factor trabajo, o sea fija los derechos del trabajo frente al capital, de la misma manera que el estatuto protector de la propiedad privada, fija los derechos de la propiedad frente al Estado, las autoridades del trabajo deben ser cuidadosas en su función para no violar las normas constitucionales, ni inclinarse ilegalmente en favor del capital o del trabajo. Su papel es mantener el difícil justo medio Aristotélico.

Naturalmente deben de estar dotadas las autoridades del trabajo del espíritu de nuestro tiempo y entender plenamente las necesidades de los trabajadores y tener el firme propósito de procurar el bienestar de la colectividad, que es tanto como decir el bienestar de los trabajadores, cuyo trabajo forma los cimientos de la vida social; en este espíritu y propósito radica la posibilidad de alcanzar el bien común. La justicia del trabajo designación que en realidad engloba todas las actividades de las autoridades respectivas, debe ser rápida y eficiente, o lo que es igual la rapidez y la eficiencia son cualidades imprescindibles en las autoridades del trabajo; la tramitación lenta de un conflicto de trabajo dañando con esto los factores laborales.

El derecho del trabajo no sólo impuso la creación de nuevas autoridades, sino también les imprimió su sello especial, quiere decir, cambio el principio político de estructuración del Estado, a la idea individualista, opuso la de clase social, de tal manera que las autoridades del trabajo con las necesarias limitaciones se estructuran conforme a la división de la sociedad en clases; así las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal vez la más importante de las autoridades y las comisiones especiales del salario mínimo. Y es así porque los trabajadores no solamente quieren participar en la creación del derecho del trabajo, sino también en su realización; por eso están presentes, al igual que los patrones en la vida de las autoridades del trabajo. Y es justo que sea así pues si un derecho individualista se constituye

tomando como base única el interés individual, un derecho que quiere la realización de la justicia social tiene que estructurarse en armonía con su naturaleza. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, compone uno de los organismos más complejos del derecho mexicano del trabajo y no tiene paralelo en las instituciones extranjeras.

Las funciones que cumple son desempeñadas en el extranjero por diversos organismos, por lo que la originalidad de nuestra institución está precisamente, en haber reunido funciones desímbolas.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene por misión principal el conocimiento y decisión de todos los conflictos del trabajo que se suscitan entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y el Departamento del Distrito Federal, con sus trabajadores y para esto la Jurisprudencia nos señala el concepto de la demanda de los trabajadores al Servicio del Estado: Las demandas de los empleados contra los Titulares de las Dependencias del Ejecutivo, no son contiendas contra la Federación en que se versen intereses patrimoniales del Estado, porque todo pago a que los trabajadores tienen derecho, es una responsabilidad específica del Estado en la que ha incurrido en virtud de actos cometidos por sus funcionarios en perjuicio de los reclamantes, y el Estado al autolimitarse con la promulgación del Estatuto Jurídico, le confirió al Tribunal de Arbitraje la competencia en el artículo 99, fracción I, para dirimir esa clase de conflictos, con exclusión de cualquier otro Tribunal.

(Ejecutoria: B.I.J., No. 92, p.109 de I. de marzo de 1955.A.D. 5334/1950.Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas. R. el 11 de febrero de 1955).

También la Jurisprudencia nos señala los defectos de la demanda: si una demanda adolece del defecto de no señalar la persona demandada, no es sino hasta que se subsana tal omisión cuando se interrumpe la prescripción, y si esto ocurre ya que prescribio la acción, ésta debe declararse prescrita. (Laudo: Exps, No. 42/955 y 89/55. Guillermo Arizmendi del Mercado y Gonzalo Falcón Ortega VS. Secretario de Hacienda y Crédito Público).

Necesidad de probar los hechos que contiene aún cuando hayan sido objetados por la parte actora en la Contestación de la demanda: en los juicios laborales y en los seguidos conforme al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, no rige el sistema de réplica y dúplica, sino que la litis se forma con las cuestiones de hecho y de derecho que plantean el actor y el demandado, respectivamente, en la demanda y la contestación.

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 examinarlas, aunque no haya acudido al mismo, para obtener su resolución discrecional, previamente al cese, porque semejante situación de indefensión no la autoriza ningún ordenamiento legal, ni existe impedimento jurídico para que la causa del cese, que se hace valer en el juicio arbitral, sea examinada por el

Tribunal, bien en la acción enderezada por el Titular o por vía de excepción cuando es demandado, con la inherente consecuencia jurídica en el caso de que la excepción sea acreditada, de obligarlo a pagar salarios vencidos entre la fecha del despido efectivo y la del laudo que declare que fue con justa causa. (Ejecutoria: informe de labores del Tribunal de Arbitraje, 1963,-A.D. 2471/49, Secretario de Hacienda y Crédito Público VS. Tribunal de Arbitraje).

Entonces diré que la demanda expuesta por un trabajador o por el mismo Estado, quiere decir que alguna de las partes, no ha cumplido laboralmente y que existe por lo tanto una litis entre ambas partes, y que además las dos deberán probar lo que a su derecho e intereses convengan.

Cuando el demandado en un juicio laboral es el trabajador y no contesta la demanda ni comparece a juicio, debe tenerse por probada la acción intentada en su contra.

Las consecuencias fundamentales que tiene la no contestación de la demanda son; la pérdida del derecho de oponer excepciones y que se tengan por ciertos los hechos de la demanda, o sea, una confesión ficta, pero la ley concede al demandado el derecho de ofrecer pruebas en contrario. Este derecho es solo en cuanto a los hechos relatados en la demanda, los cuales por virtud del acuerdo de rebeldía se tuvieron como ciertos, pero de ninguna manera puede tener el alcance est. derecho, de rendir pruebas que se refieran a hechos que puedan constituir una excepción que no se hizo valer en tiempo, esto es precisamente el

contestar la demanda.

Si el trabajador no contestó la demanda en tiempo, debe tenerse por probada la acción ejecutada en su contra, sin oportunidad de rendir prueba en contrario.

No obstante que el artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone el procedimiento a seguir y que el artículo 46 bis, señala que únicamente pueden ser cesados los trabajadores por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, esta autoridad da entrada y trámita toda demanda que, en virtud de un cese sin autorización, presente la Dependencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha estimado que no es violatorio de garantías, ni constituye cese injustificado el hecho de que un trabajador sea despedido materialmente por la Dependencia, sin autorización del Tribunal. Así lo sostiene en la tesis A.D. 2471/49, transcrita anteriormente.

Sin embargo soy de la opinión; que siempre se debe solicitar la autorización del Tribunal, al querer cesar a un trabajador, pero siempre y cuando haya cometido alguna de las causales de las señaladas por la Ley Burocrática.

IV.-2,-SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no requiere forma o solemnidad especial en la promoción.

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

1.-La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa, y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;

2.-Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

3.-Fijando los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la

contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutiveos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal, se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

4.-La disposición es letra muerta, ya que casi ninguna dependencia acude previamente al Tribunal para cesar a un trabajador, por lo que lo dispuesto anteriormente no tiene aplicación, pero el trabajador puede fincar un juicio de responsabilidad ante la Procuraduría General de la República pidiendo la aplicación de la Ley de Responsabilidades.

5.-La demanda que deberá presentarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá de contener los siguientes puntos:

- Nombre y domicilio del reclamante,
- Nombre y domicilio del demandado,
- El objeto de la demanda,
- Una relación de los hechos, y
- La indicación del lugar en que puedan obtener las pruebas que el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo

fin.

6.-A la demanda se acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.

7.-La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

8.-Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término de un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

9.-El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y en su caso a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resoluciones.

10.-El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas, el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime

oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

11.-En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente a no ser que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.(13).

12.-Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representante acreditado mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

Las partes podrán comparecer acompañados de los asesores que a su interés convengan.

Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

13.-Así el Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados

(13) Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático.-
Bailón Valdovinos, Rosalío.- Editorial Jus Semper, Edic. 1992.

representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Y si de la demanda o durante la secuela del procedimiento, resultare a juicio del Tribunal su incompetencia lo declarará de oficio.

Asimismo se tendrá por desistido de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal de oficio o a petición de parte una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades respectivas.

Por lo que siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica autónoma, tuteladora de la clase trabajadora, se hace necesario el establecimiento de un procedimiento propio de la materia, por no poder ser aplicable el civil. El procedimiento del trabajo requiere de órganos especiales y reúne las características de gratuidad y rapidez en el proceder suprime el aspecto meramente formal, característico del procedimiento civil, para lograr la pronta solución de los conflictos laborales, evitando así perjuicios a la clase trabajadora y a la economía nacional.

En los juicios laborales y en los seguidos conforme al

Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de la Dependencia para efectuar el cese de un trabajador comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que sea necesario efectuar para determinar la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido.

La acción de los Titulares de las Dependencias Burocráticas para demandar la terminación de los efectos del nombramiento de empleados, se extingue en cuatro meses a contar de la fecha en que se haya tenido conocimiento de la causal invocada.

La prescripción de la acción para demandar el cese, nace en el momento de la terminación de las investigaciones administrativas correspondientes, y en último extremo, empieza a correr desde la fecha de la suspensión del trabajador. (Laudo: Exp. No. 50/959.C. Juez Octavo de la Tercera Corte Penal Vs. C.Francisco Vázquez Jaramillo).

El término para la prescripción debe empezar a contarse desde el momento en que el trabajador de causa para la separación cuando se trata de hechos que por su naturaleza son conocidos por el superior jerárquico, pero en caso contrario, a partir del momento en que los hechos atribuidos al trabajador son conocidos por el Titular mediante la investigación necesaria, pues, es hasta entonces cuando éste sabe con certeza si la falta fue cometida, así como la naturaleza de la misma y la responsabilidad que entraña, pudiendo a partir de ese momento ejercitar las acciones correspondientes. (Laudos exp. No. 381/54. C.Jefe del

Departamento de Asuntos Agrarios Vs. C. José Jesús Tinoco Cruz).

Las acciones que le corresponden a un trabajador que ha sido despedido injustificadamente, para hacerlas valer en juicio prescriben en dos meses, una vez transcurridos éstos sin que se haya hecho valer la acción sustantiva a través de la acción procesal, la acción sustantiva se extingue y correlativamente se extingue la obligación de la Dependencia de reinstalar o de indemnizar, sin embargo, aquí viene un aspecto de la prescripción que es necesario dejar claro; la prescripción en sus diferentes términos en materia de trabajo no es una institución de orden público, como pudiera suceder, por ejemplo, en el derecho penal en el que la prescripción de la acción penal tiene que hacerse valer forzosamente por el juez en beneficio del reo, la prescripción es de carácter imperativo en materia penal, pero en materia procesal del trabajo la prescripción no es de orden público, esto quiere decir, que no puede la Junta hacerla valer oficiosamente, sino que forzosamente tiene que hacerla valer el demandado por vía de excepción y si no opone ésta el derecho no va a extinguirse, va a continuar vivo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al dictar su laudo no va a poder, jurídicamente hablando, analizar si la acción está o no prescrita y tendrá que condenar al demandado aún cuando la acción, ya está prescrita. Esta excepción debe hacerse al contestar la demanda(14)

(14) Apuntes Basados en la Cátedra de Derecho Procesal del Trabajo. Lic. Alfonso D. Vivas Zacarias. E.N.E.P. Aragón.

En el Derecho Procesal Laboral común, la ley puntualiza algunos de los requisitos que debe llevar la demanda, a través de la cual se ejerce la acción y pretensiones procesales, pero dispone que se fije con precisión lo que se pide y que se invoquen los fundamentos de derecho correspondientes; en tanto que el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sólo establece requisitos especiales que debe contener la demanda burocrática, sino que se acompañen a la misma las pruebas que tenga el actor, siguiendo en este sentido los principios procesales para los juicios sumarios.

Con el mismo ritual procesalista de la demanda debe contestarse ésta, ya que el artículo 130 de la Ley, dispone expresamente que la contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y ser presentada en un término de cinco días contados a partir de la fecha en que aquella fuere notificada.

Textualmente dice el aludido precepto procesal:

"La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior".

"Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad".

Así como en la demanda deben ofrecerse e indicarse con precisión todas las pruebas, también la contestación debe contener el ofrecimiento de pruebas en los mismos términos jurídicos. No dice la ley si debe enterarse de la contestación al actor, pero cualquier problema que se suscite al aspecto puede resolverse aplicando los principios, doctrinas y teorías de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia que exista sobre el particular, que cuenta con casi cincuenta años de elaboración constante. Por otra parte, el actor en cualquier momento podrá enterarse de la contestación a su demanda, para efectos jurídicos y prácticos. La teoría social de la prueba en el conflicto burocrático es la misma que expuse respecto a la prueba laboral.

Con la pretensión procesal del actor expuesta en la demanda y con la pretensión procesal del demandado en la contestación se forma la litis del proceso laboral burocrático, que tiene el mismo sentido y alcance que la litis en proceso laboral común. El Tribunal o la Comisión Sustanciadora en los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, deben de procurar que se precise la litis para los efectos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella.

Establecida la litis, aún cuando la ley reguladora del proceso laboral burocrático es omisa, las partes pueden objetar las pruebas en la misma forma y términos que se hace en el proceso laboral común, ambos procesos son hijos de un mismo

tronco; el derecho procesal del trabajo. (15).

Como en todo proceso laboral, las audiencias son públicas, pero a cargo del Secretario de Audiencias del Tribunal, de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La audiencia de aceptación y recepción de pruebas es oral, en esta audiencia se admitirán las pruebas que previamente se hubiesen ofrecido en el escrito de demanda y contestación, y se ordenará el desahogo de las mismas, de acuerdo con los principios que rigen la prueba laboral.

El régimen probatorio en el proceso laboral burocrático por no existir disposiciones específicas al respecto, se rige expresamente por el de la Ley Federal del Trabajo, y demás fuentes supletorias, por cuyo motivo debe consultarse con la prueba laboral y sus efectos jurídicos y prácticos, en el proceso del trabajo.

La prueba en contrario, si el Titular no contesta en tiempo la demanda, no puede ofrecer más pruebas (en contrario), que las que tienda a demostrar que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan propiamente excepciones, es decir, hechos que no generen excepciones que controviertan los de la demanda, pues en

(15) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Edición 1982.

caso contrario se nulificará el derecho del actor que en tales casos tiene, para que baste la subsistencia jurídica de la contestación en sentido afirmativo, y como el Tribunal de Arbitraje no tuvo en cuenta elementos de prueba con los que estimó demostrada una excepción que no fué legalmente opuesta, procede conceder el amparo.- Amparo 9556/49 Eleazar Castain Herrera contra Actos del Tribunal de Arbitraje.

La audiencia de pruebas en el proceso laboral burocrático se concreta, más bien, a la admisión o rechazo de las pruebas y al desahogo de las mismas en su debido orden; primero las del actor y luego las del demandado; así se desprende del artículo 132 de la Ley Burocrática, que a la letra dice:

"El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación, con la litis. Acto continuo se señala el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

El desahogo de pruebas en el proceso laboral, se sujeta en primer término a la disposición específica de la Ley Burocrática, y en su caso, a las normas supletorias y a la Jurisprudencia que las interpreta.

El ideal en la Jurisprudencia laboral sería que todas las

pruebas se desahogarán en una sola audiencia, pero por diversas causas el desahogo se lleva a cabo en varios actos, de manera que la audiencia de pruebas concluye cuando se desahoga la última de las ofrecidas por las partes o bien las que para mejor proveer hubieran ofrecido los representantes de los trabajadores del Estado o el tercer árbitro.

Los alegatos en el proceso burocrático; las partes tienen derecho de alegar al terminar el desahogo de las pruebas en la audiencia respectiva, o bien hacerlo por escrito. Con los alegatos se clausura propiamente el trámite del negocio para la emisión del laudo correspondiente, salvo que los componentes del Tribunal o de la Comisión Sustanciadora con apoyo en los artículos 127 y 138 soliciten pruebas para mejor proveer o bien empleando el concepto procesal nuevo para el esclarecimiento de la verdad (16).

Terminada la instrucción, desahogadas las pruebas, formulados los alegatos y cerrada la audiencia, la siguiente etapa es la correspondiente al laudo o resolución definitiva de acuerdo a lo establecido por los artículos 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo.

(16) Trueba Urbina, Alberto .- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Edición 1982.

3.- EFECTOS DE LA RESOLUCION DEFINITIVA.

El concepto y la estructura del laudo burocrático son idénticos a los del laudo que liquida el proceso de los asalariados. Por lo tanto, el laudo burocrático debe ser congruente con la demanda y contestación, sin estar sujeto a reglas fijas en cuanto a la estimación de las pruebas, las cuales se deben apreciar en conciencia y resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresarse en el propio laudo las consideraciones en que se funda la decisión de conformidad con lo previsto en el Artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El sistema de apreciación de pruebas en conciencia es básico en el proceso laboral burocrático. Por lo que se refiere al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, esta obligado en concordancia con la naturaleza y fuera del mismo, a resolver conforme a la verdad sabida y buena fe guardada, lo mismo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuya alta investidura no es incompatible con la obligación que tienen de cumplir es la especie con la Constitución y Leyes Federales apartándose de sus funciones burguesas, para ejercer la Jurisdicción Social.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático es omisa en cuanto al plazo para emitir la resolución de los negocios omitidos a la Jurisdicción tanto del tribunal como de la comisión sustanciadora

y pleno de la Suprema Corte de Justicia. Pero en todo caso deben cumplirse los plazos que señala la Ley Federal del Trabajo para la emisión del laudo.

El Artículo 127 expresa que una vez desahogadas las pruebas deberá dictarse el fallo, esta disposición puede interpretarse en el sentido de que se trata en las pruebas ofrecidas por las partes en que los representantes no hicieron uso del derecho de solicitar mayor instrucción para mejor proveer de acuerdo con lo que sobre el particular expresa el Artículo 138, pero no hay que olvidar que las partes tienen derecho de alegar por escrito sobre las pruebas, en cuyo caso debe señalarse el término de 48 horas para alegar conforme al segundo párrafo del Artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo. Acto continuo debe citarse a las partes para oír resolución, la cual procede dictarse dentro de los 15 días siguientes, aplicando supletoriamente el Artículo 773 del mismo ordenamiento. Si los Tribunales cumplieren con los plazos que señalan las Leyes procesales, la justicia sería realmente expedita, pero la verdad es que nunca los cumple.

La resolución que pone fin a los conflictos del Trabajo Burocrático se denomina Laudo, ya sea dictada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cuando en cumplimiento de una ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia, el Tribunal de Arbitraje dicta un Laudo condenando a una Secretaría o Departamento de Estado, a que

reinstale en el puesto que desempeñaba, a un trabajador a su servicio, y ese puesto no existe ya en el presupuesto vigente, en la época en que se haya dictado el Laudo, no puede obligarse a la autoridad condenada a que lleve a cabo la reinstalación ya que existe imposibilidad legal y material para hacerla, toda vez que esa autoridad no esta en posibilidad de crear plazas, facultad que esta corresponde exclusivamente al Poder Legislativo. En tal caso el trabajador separado conserva las acciones que pudiese corresponderle contra la Federación, para exigir las responsabilidades que resulten. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, p.102.-A.D.327/42.Jefe del - departamento de Salubridad Pública Vs. Juez 1º. de Distrito en Materia Administrativa).

El Tribunal de Arbitraje es competente para dictar una sentencia reconociendo que grupo de trabajadores es de base o de confianza. (Ejecutoria: Amparo 3246/56, Jefe del Departamento del Distrito Federal Vs. Tribunal de Arbitraje. Exp.Laboral 290/55).

Procede autorizar el cese sin responsabilidad para el Estado, cuando sea dictado en contra del trabajador sentencia condenatoria, sin que valga la argumentación del empleado en el sentido de que se le concedió el beneficio de la condena condicional, pues esta no es sino una forma de extinguir la condena o cumplir la sentencia, sujeta a determinadas modalidades, debiendo considerarse para los efectos del juicio de cese: como si el trabajador estuviese privado de su libertad. (Laudo: Exp.Núm.432/46 Secretario de Educación Pública, Vs. Felix

Márquez Montile).

Para cumplir debidamente con la Ley Burocrática, no basta que el Tribunal en su Laudo, haga afirmaciones generales sobre el resultado de las pruebas aportadas por las partes, sino que está obligado a estudiar pormenorizadamente estas y expresar las razones por las que concede o niega valor probatorio a cada una de ellas.

Es cierto que, conforme al Artículo 137 de la Ley Burocrática, el Tribunal de Arbitraje está facultado para apreciar en conciencia las pruebas que se le presenten. Sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y así mismo, para resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su Laudo las consideraciones en que funde su decisión. Sin embargo esa facultad no lo autoriza para llevar a cabo esa estimación mediante afirmaciones; de carácter general que no constituyan el análisis pormenorizado de todas y cada uno de las pruebas aportadas, toda vez que en esa forma, se desvirtúa la finalidad claramente expresada en el citado Artículo 137, en el sentido de que el Laudo que se dicte este legalmente fundado y motivado y en él se contengan las consideraciones necesarias por las que el Tribunal de Arbitraje estime que las aludidas pruebas tienen valor probatorio o carecen de él. (Ejecutoria B.I.J., Núm. 184, de 3 de diciembre de 1962.- A.D., 5304/1971. Secretario de Recursos Hidráulicos. R. el 26 de octubre de 1962).

En el procedimiento de solicitud de autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Laudo puede ser

en dos sentidos:

a).- En donde el tribunal autoriza el cese del trabajador sin responsabilidad del Estado, o.,

b).- Que niegue la autorización solicitada y se condena a la Dependencia a reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba.

Asimismo en el procedimiento que se inició con la demanda del cesado, sin autorización del Tribunal; el Laudo también puede ser en dos sentidos que son:

a).- Condena a la dependencia a reinstalar o a indemnizar, según lo haya accionado el trabajador y;

b).- Absolver a la Dependencia.

C O N C L U S I O N E S .

1.- Los Trabajadores al Servicio del Estado pueden ser de base o de confianza, estando estos últimos excluidos del régimen tutelar por disposición expresa del Artículo 5º., en consecuencia únicamente los trabajadores de base pueden ser sujetos a un procedimiento administrativo y aún jurisdiccional, por abandono de empleo.

2.- La incorporación de los trabajadores, se lleva a efecto normalmente mediante el acto administrativo llamado nombramiento; esta incorporación es voluntaria, pues en otros casos se verifica coercitivamente como en los militares, jurados, miembros de ciertos Consejos Electorales y por elección como pasa con los Miembros del Congreso.

3.- El abandono de empleo, como causa de cese debe atender a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que se persigue es que el empleado público este siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado.

4.- 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, que con esta omisión se cause perjuicio al Estado o a terceros.

5.- El abandono de empleo es la falta injustificada a las labores por más de cuatro días consecutivos, actualizando la

causal de abandono de empleo ya que tal actitud del trabajador entraña su decisión de no seguir prestando sus servicios.

6.- El Estatuto Jurídico de los Poderes de la Unión, así como el Reglamento de las Condiciones Específicas de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, da la facultad de levantar acta de abandono de empleo, a un trabajador que a faltado a sus labores por más de tres días consecutivos sin justificación legal que los avale, siendo que al cuarto día se da por consumada la falta comprobada del trabajador sin responsabilidad del Titular.

7.- Si a juicio del Titular de la Secretaría, procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse está, se hayan agregado a la misma.

8.- El acta administrativa, tiene su fundamentación legal en el artículo 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que faculta al Titular de la Dependencia a levantar el acta respectiva, pudiendo demandar el Titular de la Dependencia la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

9.- Cuando el Tribunal resuelve que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

10.- En caso contrario, en que el Tribunal resuelva que no procede el cese por abandono de empleo, tendrá que reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hubiese sido separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuesen condenados por laudo ejecutoriado.

11.- La demanda expuesta ante el Tribunal, ya sea por un trabajador o por el Estado supone que alguna de las partes no ha cumplido laboralmente, y que además deberán probar lo que a su derecho e intereses convengan.

12.- El procedimiento para resolver acerca del cese por abandono de empleo se somete al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirán a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a la contestación que se hará en igual forma y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio propio del Tribunal, se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará Laudo.

13.- El proceso burocrático constituye una unidad, para obtener la satisfacción del derecho en un laudo con efectos de cosa juzgada sobre la base de la verdad sabida y buena fe guardada, pero la relación es eminentemente jurídica, en la inteligencia de que los derechos de los trabajadores son sociales y los del Estado son patrimoniales.

14.- Por lo que es inaplazable expedir una ley que verdaderamente proteja al empleado, que lo estimule y lo convierta en un verdadero colaborador del Estado y no en un opositor pertinaz y constante que es la situación en que lo a colocado el ordenamiento en vigor. Ya que si este está informado de un espíritu revolucionario hoy se ha degenerado a tal grado que a convertido a las Dependencias Oficiales en verdaderos campos de batalla, adoptándose caprichosas y muy personales posturas, olvidando el principio de autoridad y abandonando la defensa jurídica del trabajador, puesto que para hacerla se recurre no pocas veces a la intriga y hasta la injuria.

15.- Por ello con esta investigación, deseo aportar no sólo a la Secretaría de Educación Pública, sino a los empleados y autoridades al servicio del estado y que llegan a encontrarse con dudas acerca de los elementos jurídico-administrativos que deben reunir el Acta por Abandono de Empleo, tratando de tener un mayor apego al derecho por ambas partes.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

(1).-Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edición 1982, Editorial Porrúa, S.A.

(2).-Romero Pérez, Jorge.-Dr.Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público. Un Punto de Vista. Costa Rica.

(3).-Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1982.

(4).-Diccionario de la Lengua Española, Pág. 304.

(5).- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.

(6).-De Buén, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo I Editorial porrúa, S.A., México 1974, pág. 547.

(7).- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I., Séptima Edición. Editorial Porrúa México, 1981.

(8).- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

(9).- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

(10).-Jurisprudencia Emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

(11).-De Buén, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo Segundo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1977.

(12).-Guerrero, Euquerio.- Manual del Derecho del Trabajo.- Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1977.

(13).-Bailón Valdovinos, Rosalio.- Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático.- Editorial Jus Semper.- Edición 1972.

(14).-Vivas Zacarias, Alfonso O.- Apuntes Basados en la Catedrá de Derecho Procesal del Trabajo, Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón".

(15).-Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial porrua, S.A., Edición 1982.

(16).-Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa,S.A., Edición 1982.

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

- 1.- DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. ED. PORRUA, S.A. MEXICO.
- 2.- RICORD E. HUMBERTO.- EL DERECHO BUROCRATICO MEXICANO. BOLETIN COMPARADO DE DERECHO COMPARADO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M. ENERO-AGOSTO 1972.
- 3.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL), ED. PORRUA, MEXICO 1970.
- 4.- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO - ED. PORRUA. 1982.
- 5.- CASTORELA J. JESUS. MANUAL DEL DERECHO OBRERO. 1a. EDICION MEXICO. 1971.
- 6.- PORTES GIL, EMILIO.- PROYECTO DEL CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO. 1929.
- 7.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. 1929.
- 8.- DE PIND, RAFAEL.- DICCIONARIO DE DERECHO.- ED. PORRUA, S.A. MEXICO 1988.
- 9.- RUPRECHT J. ALFREDO.- PRINCIPIOS GENERALES Y LEGISLACION COMPLEMENTARIA. BIBLIOGRAFIA ORIDA. BUENOS AIRES.
- 10.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ED. PORRUA. MEXICO. S.A.

11.-LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
ED. PORRUA. MEXICO.

12.- REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.MEXICO
1946.