



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**LA FACULTAD JURÍDICA QUE DEBEN TENER LAS
DEPENDENCIAS DE GOBIERNO PARA DEJAR SIN
EFECTOS EL NOMBRAMIENTO DE LOS
TRABAJADORES QUE INCURRAN EN ABANDONO
DE EMPLEO**

TESIS

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

PRESENTA:

SALVADOR RAÚL DURÁN RODRIGUEZ

ASESOR:

Lic. José Manuel Cervantes Bravo

México, 2009





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiar mi camino

A mi madre por su amor, sus desvelos y por hacer de mí el hombre que soy

A mi esposa por su amor y paciencia

A mi hijo Ángel Iván por su energía y ternura

A mis hermanos por su apoyo incondicional

A mis ahijados Ivex y Renata por su cariño

A mi padre por su ayuda desinteresada

A mi abuelo, mi consejero y compañero de desvelos (q.p.d)

A mi abuela por su fe en mi (q.p.d)

A José por su amistad y honestidad

A Mabel por su amistad y sinceridad

A todos mis amigos por su cariño y franqueza

A mis maestros por soportarme en clases

INDICE

Página

INTRODUCCIÓN.....	I
PRIMER CAPÍTULO	1
CONCEPTOS JURÍDICOS GENERALES SOBRE ABANDONO DE EMPLEO.....	1
1.1 Concepto de trabajo.....	2
1.2 Concepto de trabajador.....	3
1.2.1 Trabajador de base.....	6
1.2.2 Trabajador de confianza.....	12
1.3 Concepto de Acta Administrativa.....	17
1.4 Concepto de Acta de Abandono de Empleo.....	21
1.5 Diferencias entre Acta Administrativa y Acta de abandono de Empleo.....	22
1.5.1 Acta Administrativa.....	22
1.5.2 Acta de Abandono de Empleo.....	23
1.6 Elementos del acta de abandono de Empleo.....	23
1.6.1 Sujetos que intervienen en la instrumentación del Acta de abandono de Empleo.....	25
1.6.1.1 Autoridad Instrumentadora del Acta de Abandono de Empleo.....	25
1.6.1.2 Testigos de cargo.....	25
1.6.1.3 Testigos de asistencia.....	26
1.6.2 Documentación que se deberá anexar al Acta de Abandono de empleo.....	26
1.6.3 Generalidades del Acta de Abandono de empleo.....	27
SEGUNDO CAPÍTULO	29
ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE EMPLEO EN MATERIA BUROCRÁTICA.....	29
2.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.....	29
2.1.1 Etimología de la palabra Derecho.....	29

2.1.2 Obligación.....	30
2.1.3 Derechos de los trabajadores al servicio del Estado.....	30
2.1.4 Obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.....	31
2.2 Origen del abandono de empleo.....	34
2.2.1 Abandono de empleo.....	35
2.3 Configuración del abandono de empleo.....	37
2.4 Trabajador al Servicio del Estado sujeto a la instrumentación del acta de abandono de empleo.....	50
2.4.1 Trabajador al Servicio del Estado.....	50
2.5 Consecuencias jurídicas del abandono de empleo.....	52

TERCER CAPÍTULO

NORMAS QUE REGULAN EL ABANDONO DE EMPLEO.....	53
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	54
3.2.1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente desde diciembre de 1963.....	58
3.2.2 Análisis del artículo 46 fracción I.....	60
3.2.3 Análisis del artículo 46 fracción V.....	67
3.3 Ley Federal del Trabajo.....	70
3.4 Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias de gobierno (por ejemplo, la Secretaría de Educación Pública).....	73

CUARTO CAPÍTULO.....

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE LAS DEPENDENCIAS DE GOBIERNO PARA DEJAR SIN EFECTOS EL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES QUE INCURRAN EN ABANDONO DE EMPLEO.....	75
4.1 Análisis de las actas de abandono de empleo.....	75
4.2 Motivos por los que se da el abandono de empleo.....	77
4.3 Estudio y diagnóstico de la elaboración de las actas de abandono de empleo.....	79

4.4 Resolución y criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	80
4.4.1 Favorable.....	87
4.4.2 Desfavorable.....	87
4.4.3 Fundamentos jurídicos de la autoridad laboral.....	88
4.5 Probable solución para que las dependencias de gobierno tengan la facultad para poder dar por terminados los efectos del nombramiento a los trabajadores que incurran en abandono de empleo con la seguridad de que en juicios posteriores la autoridad laboral no falle a favor de los mismos.....	91
CONCLUSIONES.....	98
ANEXOS.....	101
OBRAS CONSULTADAS.....	104

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar la problemática que durante mucho tiempo ha afectado a la administración pública, ya sea en el ámbito local o federal, consistente en cuantiosas pérdidas innecesarias de recursos de las dependencias de gobierno, como resultado de la pérdida de juicios en materia laboral burocrática, afectando con ello el erario federal.

Lo anterior se observa como consecuencia de vicios, errores e irregularidades cometidos por diversos servidores públicos, aunado a que el criterio de la autoridad laboral limita las facultades de las dependencias de gobierno para dar de baja a sus trabajadores y falla en favor de los mismos, debido a que como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene lagunas respecto al procedimiento que se debe de seguir para que las mismas tengan la seguridad de dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores que incurrieran en abandono de empleo y que estos con posterioridad demanden a la unidad gubernamental de que se trate obteniendo una resolución favorable aún y cuando dicho trabajador haya incurrido en el supuesto del abandono de empleo.

En virtud de lo anterior, es que se hace un estudio sobre la problemática tratando de dar una probable solución ya que de no hacerlo el costo puede ser cada vez más alto ya que al no existir directrices específicas en la Ley, que determinen por medio de la autoridad laboral la certeza de que un trabajador ha incurrido en abandono de empleo, se seguirán generando prestaciones económicas que se pueden incrementar en cantidades exageradas y que como ya se mencionó afectan al erario federal.

Por lo manifestado con anterioridad, considero que una solución adecuada es que las dependencias de gobierno tengan la facultad de dar baja a los trabajadores que incurran en el abandono de empleo, tomando medidas como la de ya no permitir la entrada del trabajador al centro de trabajo, retenerle su pago inmediatamente y que el trabajador sea notificado por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese de los efectos de su nombramiento, con la aprobación de dicha autoridad laboral, con la valoración previa de las constancias del abandono de empleo que proporcione la dependencia de que se trate, por lo que es necesario que se reforme para tales el artículo 46 fracción V inciso b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

PRIMER CAPÍTULO.

CONCEPTOS JURÍDICOS GENERALES SOBRE ABANDONO DE EMPLEO.

Para el mejor entendimiento del presente trabajo de investigación, es necesario aclarar algunos conceptos fundamentales como: trabajo, trabajador, trabajador de base, trabajador de confianza, acta administrativa, acta de abandono de empleo y la diferencia entre ambas, los elementos del acta de abandono de empleo, etc., los cuales nos darán una visión más amplia para, tener una mayor comprensión respecto al tema que se aborda.

Respecto de las definiciones que se mencionan en el primer capítulo, se tendrá una idea más clara de su significado, además de que se aclararán muchas dudas, pero sobre todo, servirá para también analizar las ideas de los jurisconsultos, y estar en posibilidad de dar una opinión propia de lo que significa cada concepto.

Tener un capítulo conceptual nos da la pauta para involucrarnos y familiarizarnos en el tema, ya sea con sus raíces latinas, griegas, etc., que nos permiten saber cuál ha sido su origen y su etapa evolutiva, así como las definiciones da cada uno de ellos; de no ser así, tendríamos un grave problema, en el sentido de no saber el significado de los conceptos, encontrándonos, quizá, con una noción muy somera y oscura que se reflejaría en el entendimiento erróneo de cada uno de ellos.

Los conceptos que se exponen a continuación, son sólo algunos de los que se utilizarán a lo largo del presente trabajo y van a constituir el aspecto total para poder dilucidar los temas de los siguientes capítulos; así mismo, dichos conceptos nos van a servir de antecedente para poder abordar con mayor amplitud los temas que aparecen en el contenido de la investigación; es por ello que me es de suma importancia analizar los conceptos que menciono a continuación.

1.1 Concepto de trabajo.

Al respecto el autor Néstor de Buen Lozano opina que sobre el trabajo ha recaído la maldición divina de ser considerado un castigo y es así que en muchos idiomas "la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Viene del latín *trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba del hombre".¹

Por otra parte, el doctrinario Miguel Borrel Navarro opina al respecto: "El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de la materia, toda actividad por muy material que sea, requiere también de parte del intelecto".²

En el caso de que una persona vaya a desempeñar un trabajo, realizará tanto un esfuerzo físico como intelectual, y según el grado de éstos se pueden clasificar en: actividad manual, de investigación o de dirección, superando la antigua división que hacían muchos tratadistas dividiendo al trabajo en productivo e improductivo.

Cuando una persona ha elegido con acierto la carrera, el oficio o actividad para desenvolverse en cualquier parte de su vida, de acuerdo a sus gustos, inclinaciones y preferencias, deberá realizar el trabajo que le corresponda desempeñar, con actitud positiva, misión, entusiasmo, confianza y, sobre todo, con espíritu emprendedor, con el propósito de ir logrando la creatividad y la superación

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*, Tomo II Ed. Porrúa, México 1999, p 90.

² BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta Edición, Edit. Sista, México 1996, p 67

personal, porque en la medida en que vaya progresando en su trabajo tendrá mejor nivel de vida.

Es preciso mencionar lo que señala el artículo 3° párrafo primero de nuestra Ley Federal del Trabajo: el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por otra parte cabe mencionar que el término trabajo es muy amplio y desde que apareció el hombre sobre la tierra, éste ha desempeñado diferentes actividades. Desde que se crearon las primeras culturas, el hombre se vió en la necesidad de realizar un esfuerzo físico para conseguir los principales satisfactores. Así fue como el hombre se fue evolucionando hasta que su cuerpo, su alma y su espíritu tuvieron mayor armonía y sincronización, dicha evolución fue tal, que su habilidad se incrementó hasta llegar a crear trabajos cada vez más sofisticados para cubrir sus necesidades. Por tal motivo, para efectos de la materia que nos ocupa, podemos decir que el trabajo es todo esfuerzo humano, con el objeto de crear satisfactores y transformar las cosas que le rodean, respetando siempre los derechos y obligaciones de los demás.

1.2 Concepto de trabajador.

Se llama así a la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., el concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas trabajador es, "la persona que por cuenta de otra trabaja en relación de dependencia, entendiéndose por actividad laboral no solo la que se ejecuta en forma manual, y sí toda aquella que se presta en beneficio de un patrón; tal será el caso de aquellos que preparen o vigilen el trabajo de los demás trabajadores, como ser vigilantes, capataces, encargados u otros semejantes." ³

En el caso de nuestra Carta Magna y de la ley laboral en el artículo 3° párrafo segundo, no admite distinciones entre los trabajadores por motivo de su raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El artículo 8" de la Ley Federal del Trabajo, hace especial relevancia señalando que: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 8 LFT.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁴

Continuando con lo que señala la ley, podemos afirmar que el trabajador es una persona física; esto significa que en una relación laboral una persona jurídica o moral no podrá ser trabajador, en virtud de que dicha persona, según su naturaleza nunca podrá ser empleada.

El trabajo del cual habla nuestra legislación laboral, se refiere al que se presta bajo la dependencia o subordinación de otra persona, ya sea física o moral, siempre que haya una contraprestación relativa al pago de una remuneración.

³ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Tomo II, Tercera Edición, Edit. Heliasta, Argentina 1988, p 217.

⁴ *Ley Federal del Trabajo* (comentada Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), 86ª ed., Porrúa, México, 2005, p 26

Asimismo, en el artículo 123 párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto del trabajo, señala que todos tenemos derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la Organización Social para el Trabajo, conforme a la Ley.

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

Toda persona que realice un trabajo, debe tener presente el espíritu de la justicia social, porque el fin de ésta es la armonía equitativa entre la relación laboral que se dé entre el trabajador y el patrón, consiguiendo siempre el bien común y la paz en la sociedad.

El hablar de justicia social, es ser equitativo con el que realiza un trabajo y el estado debe brindar mayor apoyo, protección, y defensa de los derechos laborales a un grupo social que por su situación socioeconómica se encuentra en un nivel inferior.

Asimismo, toda persona física ha de prestar un servicio en forma personal a otra física o moral y no por conducto de otro individuo; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

El artículo 10 de la Ley Laboral dice: "si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos".

Por tal motivo, la prestación del servicio que habrá de efectuar un trabajador, esto lo hará en forma subordinada, y ésta habrá de realizarse bajo las órdenes del

patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores, en lo concerniente al trabajo. En caso contrario, procedería la rescisión de la relación de trabajo que estipula el artículo 47 fracción XI de la Ley Laboral.

Artículo 47 LFT.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Podemos concluir que trabajador es el hombre o la mujer que prestan un servicio en forma personal y de manera subordinada a otra persona ya sea física o moral.

1.2.1 Trabajador de base

Se llama trabajador de base a la persona física que ha de prestar un servicio a otra física o moral, y que son regulados todos sus derechos y obligaciones en las leyes reglamentarias.

Decimos que es trabajador de base, aquella persona que tiene estabilidad en su trabajo y que no puede ser despedida, a excepción de aquellos casos en que incurra en un acto u omisión que sancione la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes reglamentarias y, en su caso, puede formar parte de una Organización Sindical, a través de la cual sus derechos laborales sean tutelados.

Se consideran trabajadores de base, aquellos que son inamovibles y ésta comienza con la prestación del servicio en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo:

"las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Es aquel que no es de confianza pudiendo también ser de planta, y éste último es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar sus servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Cabe aclarar que el artículo 6° de la Ley Burocrática, dispone una inamovilidad más general; son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración que señala el artículo 5°, mismo que menciona cuales son los trabajadores de confianza y los no incluidos en este último artículo serán por excepción trabajadores de base; para que puedan considerarse como tal, deberán cumplir como mínimo seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Podemos concluir que trabajador de base es aquel que goza de todos los derechos y obligaciones de forma indefinida, porque tiene estabilidad en el empleo.

Al respecto, el maestro Víctor Mozart Russomano, dice que la estabilidad en el empleo "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso

contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".⁵

Por lo que respecta al autor José Dávalos, este menciona, que "la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador, nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo, están determinadas en la ley."⁶

Así mismo, el doctrinario Mario de la Cueva menciona que "la idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera".⁷

Por su parte, el jurista Néstor de Buen menciona que "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 ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".⁸

⁵ RUSSOMANO MOZART, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Segunda Edición, Edit. UNAM, México 1981, p 13

⁶ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Segunda Edición, Edit. Porrúa, México 1988. P 137 y 138.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Décimo Quinta Edición, Edit. Porrúa, México 1998, p. 219.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo I*, Segunda Edición, Edit. Porrúa México 1977, p 547

El trabajador tiene el derecho, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo como lo señala el artículo 35 de la Ley Laboral: "...a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Asimismo, el artículo 39 de la misma ley, señala que si subsiste la materia de trabajo, subsistirá la relación hasta el agotamiento de la materia.

Como en toda regla existen excepciones, podemos decir que hay estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo es perdurable, siempre y cuando no haya una disolución por un acto unilateral del patrón por causa justificada, que deberá probarse ante las autoridades laborales, en caso de inconformidad del trabajador.

Por otro lado estamos en presencia de una estabilidad relativa cuando la Constitución en su artículo 123 fracción XXII relacionado con los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, autorizan al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Para las personas que trabajan al servicio del Estado, el artículo 6° de la Ley Burocrática, concede inamovilidad a los trabajadores de base, una vez que hayan cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; cabe aclarar que durante los seis primeros meses, estos trabajadores tienen una terrible incertidumbre de su empleo, porque una vez transcurridos seis meses un día, existe una contundente estabilidad absoluta, y no tendrá más límites que los previstos por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 46 LFTSE.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.
En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo

dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a 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 sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación 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 está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste 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 Federal de Conciliación y Arbitraje, 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 los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva 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.

Podemos concluir que la estabilidad en el trabajo le permite al trabajador vivir tranquilamente su presente y le da seguridad para planear a futuro su porvenir, además le da certeza al trabajador de que mientras cumpla con sus obligaciones continuará laborando y nunca más dependerá su permanencia en la empresa de apreciaciones subjetivas o caprichos del patrón. Si muchas empresas o dependencias públicas garantizan la permanencia de los trabajadores en el empleo, se podrían disminuir los índices delictivos significativamente, influyendo para que la sociedad se desarrolle tranquilamente.

1.2.2 Trabajador de confianza

Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en la empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a funciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones

Si nos atenemos al criterio jurídico de confianza, es el trabajador de base al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la

actividad que desempeña; siendo funciones de confianza según conforme al artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de igual manera, conforme al artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

Sobre el particular José Dávalos manifiesta que, "el artículo 5" de la Ley Burocrática determina quienes son trabajadores de confianza en el servicio público, a través de una larga enumeración, que contrasta grandemente con el trato sencillo que al mismo tipo de trabajo da el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, mediante la mención de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se da al puesto." ⁹

Artículo 5 LFTSE.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera 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 que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

⁹ DÁVALOS. José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1988, pp. 79 y 80

- a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.
- b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, 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 esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores 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.
- e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan 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.
- f).- 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.
- g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial

Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor 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 I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

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.

III.- 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, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial 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: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- 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;

De igual forma, José Dávalos menciona, "por su parte, los trabajadores de confianza en el servicio público son excluidos del régimen laboral burocrático según lo disponen los artículos 2° y 8° de la ley de la materia; su situación es de absoluta inseguridad y desprotección al grado de que solamente les está garantizado, por la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, el disfrute de las medidas de protección al salario y que gocen del beneficio de la seguridad social"¹⁰.

Podemos decir que la confianza en una persona puede ser subjetiva y también lo es en las relaciones jurídicas; la validez de éstas no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, tanto la validez como el cumplimiento de las obligaciones dependerían de la voluntad de uno de los contratantes. Por ello no basta una simple estimación subjetiva y no es posible aceptar la confianza cuando se refiere a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del Derecho del Trabajo, consiste en garantizar a los trabajadores sus prerrogativas contra esos sentimientos de la clase patronal.

Es preciso mencionar que cuando un patrón tiene ciertas costumbres, paradigmas, creencias e idiosincrasia y sentimientos subjetivos que reflejan una baja autoestima, puede repercutir en tenerle confianza o no a un trabajador que se desempeña dentro de su empresa o establecimientos, por ello es fundamental que la Ley Laboral y Burocrática, señalen específicamente cuáles son las causas por las que a un trabajador se le puede perder la confianza.

¹⁰ DÁVALOS. José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo* Op. Cit. P 80.

Es de hacer notar que dentro de la Administración Pública no todas las plazas de confianza tienen un perfil de puesto, por lo que para argumentar pérdida de confianza es muy difícil, ya que no se sabe cuáles son las funciones específicas que deben realizar.

Situación que de sobremanera perjudica los intereses de las Dependencias, porque sin dicho perfil no se puede acreditar el carácter de confianza de los trabajadores.

1.3 Concepto de Acta Administrativa.

Documento expedido por el Jefe inmediato del trabajador, en el que se señalan las irregularidades que está cometiendo el trabajador y por las que recibirá una sanción administrativa o en su caso, el cese de su nombramiento de trabajador de base al servicio del Estado.

Para la instrumentación de las actas administrativas, los trabajadores deben incurrir en cualquier supuesto que establece el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

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

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

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o

compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

i) Por falta comprobada de cumplimiento a 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 sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación 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 está

conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste 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 Federal de Conciliación y Arbitraje, 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 los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva 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.¹¹

Como podemos apreciar, del artículo transcrito se desprende que hay diversas causas por las que se le puede instrumentar un acta administrativa, a un trabajador al servicio del estado.

Para la instrumentación del acta se deberá de seguir el siguiente procedimiento:

Citar por lo menos con 24 horas de anticipación al trabajador, mediante comunicado por escrito, debiendo acusar recibo del mismo, (lo anterior en términos del artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley, de la materia como lo establece el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado):

¹¹ "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" en Legislación Federal del Trabajo Burocrático (versión comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), 43ª ed., Porrúa, México, 2005, p 39.

Artículo 748 LFT. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 11 LFTSE.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

- Señalar día, hora y lugar en que se va a instrumentar el acta;
- La hora que se señale para el levantamiento del acta deberá ser dentro del horario del trabajador instrumentado, salvo aquellos casos en que por las funciones que desempeñe se tenga que formular en horas hábiles distintas a su jornada laboral, así también el lugar debe ser su centro de trabajo y en casos de fuerza mayor otro distinto;
- Se le deberá hacer saber al trabajador, brevemente, los hechos que se le atribuyen;
- Indicar al trabajador que tiene derecho a presentar pruebas y testigos de descargo;
- Asentar en el original y copia del acuse del citatorio, la fecha y hora que el trabajador recibió el mismo;
- En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio se certificará su negativa con la firma de dos testigos de asistencia, señalando fecha y hora en que se llevó a cabo la diligencia y, en su caso, que el trabajador se enteró de su contenido; y

- Se le hará saber al trabajador que en caso de no presentarse se procederá a la instrumentación del acta en su ausencia.

1.4 Concepto de Acta de Abandono de Empleo.

Es el documento elaborado por el Jefe inmediato del trabajador, al configurarse el abandono de empleo por los trabajadores al servicio del estado.

El abandono de empleo encuentra su fundamento en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece que sólo dejará de surtir efecto el nombramiento de un trabajador sin responsabilidad para la dependencia, por abandono de empleo.

Ahora bien, conforme a la jurisprudencia emitida por la cuarta sala, hoy segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando el trabajador deje de asistir a sus labores por más de cuatro días consecutivos sin causa justificada, se configura el abandono de empleo, es decir, al quinto día.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 36 Quinta Parte

Tesis:

Página: 45

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.

Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias Burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo fracción I y la falta injustificada a las labores por más de

tres días consecutivos inciso b) de la fracción V, 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.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen LXXXVI, pág. 37. Amparo directo 3760/63. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 5 votos. Volumen CXXII, pág. 64. Amparo directo 9392/66. Bernardo Castro Villagrana Sanblanc. 5 votos. Séptima Época: Volumen 29, pág. 49. Amparo directo 5899/70. Nicolás Reymundo Amerena Castro. 12 de mayo de 1971. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Volumen 31, pág. 29. Amparo directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez. 1º de julio de 1971. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Volumen 36, pág. 35. Amparo directo 7622/59. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 30 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

De la anterior jurisprudencia se observa claramente lo que la ley expresa, que la figura jurídica del abandono de empleo se maneja de dos formas distintas que el trabajador deje de asistir injustificadamente tres días a sus labores que lo maneja la fracción I del artículo 46 o como lo señala la fracción V que el trabajador deje de asistir a sus labores por más de cuatro días consecutivos sin causa justificada, esta última que es la que realmente se aplica al momento de instrumentar un acta por abandono de empleo.

1.5 Diferencias entre Acta Administrativa y de Abandono de Empleo.

1.5.1 Acta Administrativa

° Se le debe notificar al trabajador el día, hora y lugar donde se llevará a cabo la instrumentación del acta.

- ° Debe estar presente el trabajador.
- ° Estar presente el representante sindical acompañando al trabajador.
- ° Existe autoridad instrumentadora, testigos de cargo, de asistencia y testigos de descargo ofrecidos por el trabajador.
- ° La regula el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- ° Se les instrumenta a los trabajadores que incurrir en faltas graves que impiden el buen desempeño de sus labores para la Dependencia que trabajan.

1.5.2 Acta de Abandono de Empleo

- ° No se le notifica al trabajador de la instrumentación del acta, ya que fue su deseo el ya no prestar sus servicios para la Dependencia a la que lo hacía.
- ° No está presente el trabajador.
- ° No está presente su representante sindical.
- ° Existe autoridad instrumentadora, testigos de cargo y de asistencia.
- ° La regulan las Condiciones Generales de Trabajo de las diferentes dependencias de gobierno.
- ° Se les instrumenta a los trabajadores que por libre convicción dejan de asistir a sus labores.

1.6 Elementos del Acta de Abandono de Empleo

Los elementos y procedimiento que se deben considerar para la instrumentación del acta por abandono de empleo son:

- No se debe notificar al trabajador ni a su representante sindical, que se llevará a cabo la instrumentación del acta por abandono de empleo, en virtud de que la conducta del mismo, entraña en la decisión de no seguir prestando sus servicios en esa Dependencia;
- Deberá instrumentarse por el Jefe inmediato del trabajador;
- Se levantará en un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se configure el abandono de empleo, debiéndose remitir a la Dirección General de Asuntos Jurídicos (de cada dependencia), a fin de contar con el tiempo suficiente para emitir el dictamen correspondiente;
- Se deberá instrumentar dentro del horario de labores del instruido, salvo en aquellos casos que por las funciones que desempeñe, se tenga que formular en horas hábiles distintas a su jornada laboral;
- El acta se levantará en el centro de trabajo del instrumentado o en otro distinto por causa de fuerza mayor, haciendo la aclaración correspondiente e indicando el domicilio donde presta sus servicios;
- En el levantamiento del acta deberán de comparecer la autoridad instrumentadora del acta, los testigos de cargo y los testigos de asistencia; y
- Concluida el acta la deberán firmar al calce y al margen.

1.6.1 Sujetos que intervienen en la instrumentación del Acta de Abandono de Empleo.

1.6.1.1 Autoridad Instrumentadora del Acta de Abandono de Empleo.

Es el Jefe inmediato del trabajador, el cual se encargará de estar presente durante el tiempo que dure la diligencia, al mismo le deberán constar las inasistencias en las que incurrió el trabajador, así como la afectación que causaron las mismas

1.6.1.2 Testigos de Cargo.

Los testigos de cargo tienen que ser dos, debiendo ser personas a las que les consten las inasistencias del instruido, quienes harán mención de todos y cada uno de los días hábiles que faltó el trabajador, siendo necesario que sus declaraciones sean coincidentes; es importante señalar que los testigos deben verter sus declaraciones en forma separada, procurando aclararlo de la siguiente manera: Retirado que fue el testigo anterior se presenta o comparece el segundo..., esto se hará una vez que el primero de ellos concluya su declaración.

Al momento de iniciarse la declaración de los testigos de cargo, se les hará saber el contenido del artículo 247, fracción I del Código Penal del Distrito Federal, el cual establece que en caso de incurrir en falsedad de declaraciones podrán ser privados de su libertad hasta por 6 años.

Artículo 247 Código Penal Federal.- Se impondrán de dos a seis años de prisión y multa de cien a trescientos días multa:

I Al que interrogado por alguna autoridad pública distinta de la judicial, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad.

Los testigos de cargo deberán manifestar la razón de su dicho, es decir, porque saben y les constan las inasistencias del trabajador, por lo tanto, deben de laborar en el mismo centro de trabajo del instruido.

1.6.1.3 Testigos de Asistencia.

Deben ser dos personas, que no es necesario que a las mismas les conste la inasistencia; no declaran sino que su función únicamente es estar presentes en el levantamiento del acta de abandono, y firmar al margen y al calce del documento en mención.

1.6.2 Documentación que se deberá anexar al Acta de Abandono de empleo

La tarjeta de control de asistencia la cual debe ser forzosamente en original, a fin de contar con los elementos de prueba suficientes, documento que tendrá que cubrir los siguientes requisitos: el nombre del plantel o centro de trabajo, horario del instruido, quincena o mes y año que corresponda, y que esté debidamente firmada por el trabajador.

Cuando se utilicen registros o listas de control de asistencia, deberán exhibirse en original y contener los siguientes datos: nombre del centro de trabajo o unidad administrativa, nombre del trabajador, fecha y las horas o días que faltó.

Deberán adjuntarse copias cotejadas de las nóminas de empleados por centro de trabajo, que abarquen desde el día en que se configuró el abandono de empleo hasta la fecha en que el acta sea remitida a la Dirección General de Asuntos Jurídicos (de cada dependencia), así como el aviso de suspensión de sueldos y el certificado de último pago, a fin de verificar que ya no se generó ningún pago al trabajador en los días de sus inasistencias y que se le suspendió el sueldo desde el abandono de empleo.

1.6.3 Generalidades del Acta de Abandono de empleo

Para efectos de instrumentar el acta por abandono de empleo, solamente se deberán considerar las inasistencias continuas en que incurrió el trabajador.

Las unidades administrativas se abstendrán de remitir el acta por abandono de empleo, cuando el trabajador instrumentado o su representante sindical les presente algún documento oficial, que justifique las inasistencias que le sean imputadas en la referida acta, tales como licencias médicas expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u oficios de autorización de comisión sindical, previa validación de la autoridad correspondiente.

Las áreas administrativas deben verificar antes de instrumentar el acta por abandono de empleo, el tipo de nombramiento que ostenta el trabajador instruido.

Es importante que las Unidades Administrativas de cada Dependencia tales como en el caso de la Secretaría de Educación Pública la Subsecretaría de Educación Superior, Subsecretaría de Educación Media Superior y Subsecretaría de Educación Básica estén debidamente coordinadas con las demás áreas tales como la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, Coordinación Sectorial de Educación Secundaria, Dirección de Educación Especial entre muchas otras, a fin de evitar que las actas por abandono de empleo se instrumenten por inasistencias continuas de 1, 2 o hasta 3 meses, ya que ello pone en riesgo a las Dependencias en virtud de posibles faltas de control en los cheques que se emiten y cancelan con motivo del acta, por tal motivo es recomendable que las actas de abandono de empleo se levanten inmediatamente, es decir, al quinto día de inasistencia consecutiva.

Es importante mencionar que la facultad de los funcionarios públicos para sancionar las faltas de los trabajadores de base, de acuerdo con el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prescribe en cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se configura el abandono de empleo, por lo que es importante considerar y tener siempre presente, que para dictaminar y operar cualquier baja debe hacerse antes de que concluya el término establecido.

Artículo 113 LFTSE.- Prescriben:

I.-

II.- En cuatro meses:

a)...

b)...

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

SEGUNDO CAPÍTULO.

ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE EMPLEO EN MATERIA BUROCRÁTICA

2.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

2.1.1 Etimología de la palabra Derecho

La palabra derecho, “viene de “directum”, vocablo latino que en sentido figurado significa lo que está conforme a la regla, a la ley, es decir, lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que es recto.

En las diversas lenguas modernas, germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar el Derecho. Así, en inglés se dice right; en alemán, recht; en holandés, recht; en francés, droit; en italiano, diritto; en rumano, dreptu, etcétera”.¹²

Al respecto, el maestro Mota Salazar nos dice que la palabra derecho se usa en dos sentidos; en el primero es la facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas aplicables a la conducta social de los individuos.¹³

En este caso se le da a la palabra derecho un sentido fundamental, por eso cuando decimos, por ejemplo, que un trabajador tiene derecho al salario, es porque estamos afirmando que él al ser el titular de su plaza, se le da una retribución por su trabajo que es el salario, lo cual es un derecho adquirido desde que empezó a prestar sus servicios a una empresa o dependencia de gobierno, por ello la ley reconoce y protege dicho derecho a quien es titular de ellos.

¹² MOTO SALAZAR. Efraín, *Elementos de Derecho*, Edit. Porrúa, México 1980, p. 7

¹³ *Ibidem*. P. 7 y 8

En el segundo caso, significa el conjunto de reglas o disposiciones que rigen la conducta de los hombres en sus relaciones sociales.

Por lo que de lo anterior se observa que en el primer caso derecho significa una facultad, y en el segundo, un mandato o conjunto de mandatos.

2.1.2 Obligación.

Según el maestro Rafael de Pina Vara, “obligación es la relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas, queda sujeta para otra a una prestación o a una abstención”.¹⁴

De lo anterior se puede observar que la obligación se considera como un vínculo jurídico con lo que quiere decirse que es un vínculo de derecho y no uno religioso o ético, lo que para el caso de las relaciones laborales es el existente entre el trabajador y el patrón o dependencia.

Ahora bien, pasaremos a señalar los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

2.1.3 Derechos de los trabajadores al servicio del Estado

En este caso hablaremos específicamente de los derechos de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, los que vienen contenidos en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de dicha Secretaría.

¹⁴ DE PINA VARA. Rafael, *Diccionario de Derecho*, Edit. Porrúa, México 1998, p 385

Es importante señalar que estos derechos única y exclusivamente son para los trabajadores de base.

- I.- Percibir la remuneración que les corresponda;
- II.- Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes;
- III.- Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establecen las condiciones generales de trabajo;
- IV.- No ser separado del servicio sino por justa causa;
- V.- Percibir las recompensas que se haya hecho acreedor;
- VI.- Obtener atención médica;
- VII.- Ser ascendido en los términos que el escalafón determine;
- VIII.- Percibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos profesionales;
- IX.- Renunciar al empleo; y
- X.- Las demás que en su favor establezcan las leyes y reglamentos

Para el caso de los trabajadores de Confianza, sólo tienen derecho a:

- I.- Percibir su salario;
- II.- La previsión social.

2.1.4 Obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

Como debe de entenderse en cualquier relación laboral deben existir obligaciones para ambas partes, la patronal y la trabajadora, aquí señalare las obligaciones de los trabajadores que en este caso en el que estoy hablando de la Secretaría de Educación Pública se encuentran contempladas en el reglamento de las Condiciones Generales de trabajo para el personal de dicha Secretaría.

De igual forma dichas obligaciones únicamente son contempladas para los trabajadores de base.

I.- Rendir la protesta de ley;

II.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;

III.- 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;

IV.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos;

V.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que ese requiera;

VI.- Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio: Una vez cumplidas expresarán las objeciones que lo ameriten;

VII.- Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;

VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público;

IX.- Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;

X.- Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad;

XI.- En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables;

XII.- Residir en el lugar de su adscripción, salvo los casos de excepción a juicio de la Secretaría;

XIII.- Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por la Secretaría, en un lapso máximo de diez días;

XIV.- Dar facilidades a los médicos de la Secretaría para la práctica de visitas y exámenes en los casos siguientes:

- a) Incapacidad física;
- b) Enfermedades;
- c) Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes, y
- d) A solicitud de la Secretaría o del Sindicato en cualquier otro caso;

XV.- Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre éstas y las demás autoridades en los asuntos oficiales; y

XVI.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio

Por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores de confianza son:

I.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;

II.- En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción;

III.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos;

IV.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que ese requiera.

2.2 Origen del abandono de empleo.

Es necesario aclarar que muchos tratadistas de Derecho Laboral, así como en muchos textos que hablan en relación al tema de Derecho del Trabajo, utilizan indistintamente el término Abandono de empleo y Abandono de Trabajo; al respecto el tratadista Braulio Ramírez Reynoso, señala: “Las locuciones Abandono de Trabajo y Abandono de Empleo son equiparables e implican la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios”.¹⁵

El Abandono de Empleo es sancionable cualquiera que sea el tiempo que se ausente el trabajador, si está atendiendo una función determinada que ponga en peligro el área donde presta sus servicios, que pudiera recaer en daños o perjuicios.

Por ello es necesario que ante cualquier necesidad que el trabajador requiera de ausentarse de su trabajo, cuente con el permiso previo de su patrón o jefe inmediato, o en los casos de fuerza mayor, casos fortuitos o estado de necesidad, hacer uso de los derechos consagrados en la Constitución y en la leyes secundarias como por ejemplo: un trabajador que necesite ausentarse por alguna emergencia, puede solicitarle al patrón el permiso, o en su caso, puede hacer uso de los Días Económicos (nuevamente, sólo se les dan a los trabajadores de base)

¹⁵ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-C-, Edit. Porrúa, México, 1998, p 25.

o de algún otro derecho que esté contemplado en el Reglamento Interior o de la Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia Gubernamental, para que de esta manera no se incurra en desacato y se tengan consecuencias mayores como la instrumentación del acta de abandono de empleo.

2.2.1 Abandono de empleo.

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que “el Abandono de Empleo, es el hecho en virtud del cual el trabajador decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados”.¹⁶

Por su expresión y por sus efectos deben distinguirse dos formas de abandono de empleo:

En la primera el trabajador avisa previamente al patrón y no se derivan otras consecuencias que no sean las propias del desarrollo normal de la relación laboral; en la segunda no media aviso previo y se incumple realmente con la obligación de prestar los servicios.

El abandono de empleo, se considera una frase polémica ya que es una posibilidad siempre presente, en funciones de la libertad de trabajo, ya que es la decisión unilateral y voluntaria del trabajador, la cual puede proceder de motivos estrictamente personales o incomodidad en el lugar en el que presta sus servicios.

Lo que es verdad es que el abandonar el empleo implica la resolución de dejar el lugar donde prestan y tienen contratados sus servicios.

Por otra parte, existe la figura del abandono de servicio, el cual se puede considerar como el acto cometido por funcionario o servidor público, consistente

¹⁶ HORI ROBAINA, Guillermo *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CH, Edit. Porrúa-UNAM, México 1998, p 9

en que sin habersele admitido la renuncia de una comisión, empleo o cargo, antes de que se presente la persona que haya de remplazarlo, lo abandona sin causa justificada; por lo que siguiendo en la misma tesitura, el maestro Rafael de Pina Vara opina que “el abandono de servicio importa la pérdida del empleo o cargo correspondiente”¹⁷

Por su parte, el Vocabulario Jurídico dice que abandono viene de *abandon* “palabra compuesta muy antigua, originada en la locución o abandon, en laisser, mettre abandon, a discreción, a merced; bandon, antiguo vocablo jurídico que significaba poder; deriva del germanico banda, estandarte, de donde signo de autoridad, al cual también se refiere también bande en el sentido de banda”.¹⁸

En ocasiones suele usarse indistintamente el abandono de empleo, el abandono de labores y la falta de asistencia a su trabajo. En primer lugar podemos decir que el Dr. José Dávalos, da el siguiente criterio con relación al abandono de empleo: “el abandono de empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o de su deseo de no trabajar”.¹⁹

Para que efectivamente se dé el abandono de empleo, debe el trabajador dejar de realizar sus funciones para las cuales fue contratado. Por otro lado, que se ausente por un período breve de tiempo, y que además esta conducta ocasiona daños y perjuicios para la Dependencia a la que se encuentra adscrito.

Lo cierto es que cuando un trabajador incurre en abandono de empleo causa graves perjuicios a la Administración Pública Federal; como ejemplo tenemos a la Secretaría de Educación Pública, donde si un docente falta a sus labores por más de cuatro días consecutivos, aparte de que está incurriendo en abandono de empleo, está dejando a los alumnos sin clase, lo que les causa que se atrasen y

¹⁷ DE PINA, Rafael, *Nuevo Derecho Mexicano*, Edit. Porrúa, México, 1998 p 15

¹⁸ CAPITANT Henry, *Vocabulario Jurídico*, Edit. Palma, Argentina, 1986 p 25.

¹⁹ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, Edit. Porrúa, México, 1990 p 158

no cumplan adecuadamente con el plan de estudios, causándoles a los menores un grave daño en su aprendizaje.

Por otro lado, es necesario mencionar que para la autoridad laboral el abandono de empleo deber ser plenamente justificado por parte del patrón, porque a él le corresponde la carga de la prueba, como si fuera el caso del cese injustificado de los efectos del nombramiento.

2.3 Configuración del abandono de empleo.

El abandono de empleo se configura al cuarto día de faltas injustificadas por parte del trabajador, no importando la importancia del trabajo que desempeñe; al respecto me permito señalar el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 46 LFTSE.-... El nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

Al respecto, me permito señalar algunas tesis jurisprudenciales en las que con mayor abundamiento se explica el abandono de empleo y las diferentes modalidades en las que se puede dar valor probatorio a esa figura jurídica, ya que en ocasiones no es necesaria la instrumentación del acta; también, para que una

dependencia deje sin efectos el nombramiento del trabajador, no es necesaria la autorización del cese por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que el deseo del trabajador entraña en la decisión de dejar de prestar sus servicios para la dependencia en la que trabajaba:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página: 54

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DE EMPLEO. NO ES NECESARIA ACTA PARA JUSTIFICAR LA FALTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIO. Aún cuando no se levante acta de abandono de empleo por un trabajador al servicio del Estado, ello no es obstáculo para que en el transcurso del juicio laboral se demuestre, que el trabajador no prestó los servicios inherentes a su empleo y, con ello, justificar la falta de pago de los salarios correspondientes.

Amparo directo 4241/86. Marcela Morales Dávila. 27 de abril de 1987. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LXXX, página 38. Amparo directo 8028/62. Andrés Vázquez Flores. 13 de febrero de 1964. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellano. Secretario: Roberto Torres H.

Como podemos observar claramente la jurisprudencia citada señala que no es necesaria la instrumentación de un acta de abandono de empleo, ya que existen distintos medios de prueba con los que se pueden acreditar el abandono de empleo y que el trabajador dejó de realizar el trabajo encomendado, como un

ejemplo podría citarse dentro de la Secretaría de Educación Pública, específicamente en una escuela, si el conserje o como técnicamente se le llama (asistente de plantel) no asiste a sus labores se observa en las malas condiciones que se encuentra la escuela, es decir sucia, con basura, descuidada entre otras cosas.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 36 Quinta Parte

Página: 45

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO

POR LOS. Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (inciso b) de la fracción V), 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.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LXXXVI, página 37. Amparo directo 3760/63. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 27 de agosto de 1964. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen CXXII, página 64. Amparo directo 9392/66. Bernardo Castro Villagrana Joubanc. 21 de agosto de 1967. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 36, página 35. Amparo directo 7622/59. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 30 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen 29, página 49. Amparo directo 5899/70. Nicolás Raymundo Amerena Castro. 12 de mayo de 1971. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 31, página 29. Amparo directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez. 1o. de julio de 1971. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

De la anterior jurisprudencia se observa claramente lo que la ley burocrática expresa, que la figura jurídica del abandono de empleo se maneja de dos formas distintas que el trabajador deje de asistir injustificadamente tres días a sus labores como lo señala la fracción I del artículo 46 o como la fracción V que el trabajador deje de asistir a sus labores por más de cuatro días consecutivos sin causa justificada, esta última que es la que realmente se aplica al momento de instrumentar un acta por abandono de empleo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 31 Quinta Parte

Página: 31

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA Y DE PROBIDAD Y HONRADEZ. Si un trabajador falta repetidamente y en forma ininterrumpida a sus labores sin permiso del titular y sin causa justificada, cobrando los sueldos correspondientes y engañando a sus jefes respecto a su inasistencia al trabajo, incurre en abandono de empleo, faltas de probidad y honradez, y de cumplimiento a las condiciones generales de

trabajo de la dependencia respectiva, a que se refiere el artículo 46, fracciones I y V, incisos a), b) e i), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo directo 681/71. Francisco Alvarez Varela. 2 de julio de 1971. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Cuando un trabajador toma la decisión de ya no seguir prestando sus servicios y no da a viso a su jefe inmediato superior y continua cobrando sus salarios normalmente en el caso de depósito a cuenta bancaria no solo incurre en la figura jurídica del abandono de empleo, sino que también en faltas de probidad y honradez, ya que a pesar de que unilateralmente deja de asistir a sus labores afecta al que fue su centro de trabajo, por que por lo menos la quincena que va corriendo y en las que dejo de asistir, esa si la cobra completa, por lo que en dicha situación existe un agravante al instrumentar el acta de abandono de empleo.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (fracción V inciso b), **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.**

Séptima Época:

Amparo directo 3760/63. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 27 de agosto de 1964. Cinco votos.

Amparo directo 9392/66. Bernardo Castro Villagrana Sanblac. 21 de agosto de 1967. Cinco votos.

Amparo directo 7622/59. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 30 de marzo de 1969. Cinco votos.

Amparo directo 5899/70. Nicolás Raymundo Amerena Castro. 12 de mayo de 1971. Cinco votos.

Amparo directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez. 1o. de julio de 1971. Cinco votos.

NOTA:

Informe 1971, Segunda Parte, pág. 29.

Véase la tesis jurisprudencial número 570, página 376, de esta primera parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Novena Época

Con lo anterior se desprende que, cuando un trabajador o un empleado público toman la decisión de ya no seguir prestando sus servicios para la Dependencia que lo hacía, al ser voluntad propia exime de la responsabilidad al Titular de la Dependencia.

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: I.5o.T.173 L

Página: 1030

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. CUÁNDO ES INNECESARIA LA AUTORIZACIÓN DE CESE. En los casos en que el titular destituye al activo por dejar la faena, conforme a la fracción I, del artículo 46, del código burocrático, **de ningún modo está obligado a solicitarle al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la aprobación para que ya no surta efectos su nombramiento, puesto que ésta sólo es indispensable cuando se trata de los motivos de baja que contemplan los diversos incisos de la fracción V, del mencionado precepto**, de acuerdo con la tesis jurisprudencial número 46/97, publicada a página 377, del Tomo VI, del mes de octubre de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro dice: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7855/99. María de la Luz Acosta Rodríguez. 18 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 32, Quinta Parte, página 41, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS".

Según la tesis anterior, la figura jurídica del abandono de empleo, no se debe solicitar autorización de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, ya que dicha situación se origina por voluntad propia del trabajador, por lo que no entra la decisión del Titular de la Dependencia.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 570

Página: 376

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que persigue el artículo 44, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado; de suerte que **el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono.**

Existe discrepancia ante dicha situación, ya que hay quien considera que para que se configure el abandono de empleo no es necesario que específicamente el trabajador falte a laborar todo el día, pues el abandono de empleo se puede dar por la simple ausencia, aun siendo esta momentánea de sus funciones que le fueron asignadas, esto también tiene que ver con la importancia o el servicio encomendado.

Quinta Época:

Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Esta tesis tiene importancia histórica, porque es el antecedente del artículo 46, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, que establece características más específicas del concepto de abandono como causa de cese.

En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1954 se publicó con el rubro "ABANDONO DE EMPLEO POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE", y además en su texto se refiere al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.15 L

Página: 755

ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE ASISTIR A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCIÓN DE. Si al contestar la parte patronal la demanda instaurada en su contra niega el despido injustificado, aduciendo que fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios,

ineludiblemente hace colegir que tácitamente aludió al abandono del empleo por parte de éste, puesto que al negar el despido injustificado le atribuyó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria; esto es, explicándolo de diversa manera, el abandono del empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; luego, si como ocurrió en el caso, la reo aludió que su trabajador decidió no seguir prestando sus servicios, al no convenirle las nuevas condiciones de trabajo, ello significa una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, lo que implica la excepción de abandono de trabajo; por tanto, correspondía a aquélla la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 459/95. Emigdio Navarrete Silva y otra. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Norma Navarro Orozco.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.5 L

Página: 755

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Mayo

Página: 383

Cuando un trabajador después de abandonar el empleo decide demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su reinstalación el Titular de la Dependencia para la que trabajaba deberá hacer valer el hecho de que fue el trabajador quien decidió unilateralmente abandonar su empleo, que tal vez posteriormente se arrepintió y que quiera regresar a sus labores, es otra cosa, pero para ello debe haber constancia o prueba tal como lo es el acta de abandono de empleo que se le instrumento al trabajador.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE.

Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirlo cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento 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 los bienes o que causen 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, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Por lo anterior, claro está que para que se configure la figura jurídica del abandono de empleo el trabajador debe de incurrir en las causales que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya sea faltando a sus labores o descuidando sus funciones dejando de hacerlas y causando con ello grave perjuicio y hasta peligro dependiendo las funciones que tenía encomendadas o asignadas.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Noviembre

Página: 454

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DE EMPLEO. NO ES NECESARIA EL ACTA PARA JUSTIFICAR LA FALTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Aún cuando no se levante acta de abandono de empleo por un trabajador al servicio del Estado, ello no es obstáculo para que en el transcurso del juicio laboral se demuestre, que el trabajador no prestó los servicios inherentes a su empleo y, con ello, justificar la falta de pago de los salarios correspondientes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12041/92. Ubaldo Camarillo Herrera. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Precedentes que no han integrado jurisprudencia, 1969-1986, pág. 743.

De lo anterior se desprende que en caso de existir un juicio laboral y si no se instrumenta acta de abandono de empleo, el Titular de la Dependencia puede en cualquier etapa del procedimiento exhibir probanzas con las que se acredite que el trabajador abandono el empleo.

ABANDONO DE EMPLEO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA, CUANDO SON SINÓNIMOS. El hecho de que la Junta responsable al dictar el laudo reclamado hubiere utilizado el término abandono de empleo en lugar de retiro voluntario, no significa que hubiera cambiado la naturaleza de la excepción de mérito, habida cuenta que la patronal al manifestar que el actor se separó voluntariamente de la fuente de trabajo, tácitamente aludió al abandono de empleo por parte del trabajador, ya que prácticamente le atribuye a éste la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, que es en lo que **se traduce el abandono de empleo, dado que esto supone por parte del trabajador una decisión voluntaria de no seguir laborando.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 295/95. María Elena Zepeda Escalera de Blanco. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Ponce de León. Secretaria: Elsa Hernández Villegas.

Al final de cuentas, de la manera como se quiera llamar, abandono de empleo o retiro voluntario, las dos situaciones se refieren a lo mismo, el deseo

exteriorizado del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios para la Dependencia en la que trabajaba situación que se sanciona de igual forma.

De las anteriores tesis observamos que el abandono de empleo tiene diferentes concepciones, ya que para unos juristas éste también significa el descuidar sus labores y dejar de hacer lo que tenía encomendado, aún estando en el centro de trabajo y sin faltar, pues lo importante es que el trabajador está omitiendo realizar las funciones para las que fue encomendado.

2.4 Trabajador al Servicio del Estado sujeto a la instrumentación del acta de abandono de empleo.

2.4.1 Trabajador al Servicio del Estado

Al respecto el maestro José Dávalos dice, "son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular o los representantes de una dependencia o entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente".²⁰

Hay una diferencia sustancial en lo referente a la amplitud del concepto de trabajador. Por una parte, el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros; en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales; en tanto que el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

²⁰ DÁVALOS, José, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, Porrúa, México 2001, p 3697

Artículo 3 LFTSE.- Trabajador es toda persona que preste 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.

Artículo 8 LFT.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Del párrafo anterior se desprende que para ser considerado Trabajador al Servicio del Estado, se requiere que se le expida un nombramiento o la inclusión en las listas de raya, por lo que no puede darse el caso de que se presuma la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular, por el solo hecho de la prestación de un servicio. Por tal motivo no es aplicable el artículo 21 de la Ley Laboral, al señalar que: se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 21 LFT.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

No omito mencionar que la inamovilidad del Trabajador al Servicio del Estado, está condicionada a tener seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, como lo señala el artículo 6" de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 6 LFTSE.- Son trabajadores de base:

... Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Por otro lado, los trabajadores de confianza al servicio del Estado, tienen muy limitados sus derechos porque a ellos no se les aplica la Ley Federal del Trabajo, tampoco la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a pesar de que están incluidos dentro del artículo 123 apartado B, a lo único que tienen derecho es al pago del salario y a la seguridad social, no así a los demás derechos que otorga la Ley Burocrática.

Concluyendo podemos decir que trabajador al Servicio del Estado, es aquel hombre o mujer que prestan un servicio personal subordinado a una dependencia o institución gubernamental; además mediará entre ellos un nombramiento, que será una condición *sine qua non* para que exista la relación de trabajo.

Así mismo, es de aclarar que el único trabajador que está sujeto a la instrumentación del acta de abandono de empleo es el Trabajador de Base.

2.5 Consecuencias jurídicas del abandono de empleo.

Cuando el patrón alega un abandono de empleo, lo debe justificar plenamente, ya que si el trabajador alega que se trató del cese injustificado de los efectos de su nombramiento y éste demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su reinstalación, al patrón le corresponde la carga de la prueba, y el que el trabajador reclame su reinstalación lleva consigo el pago de salarios caídos desde la fecha de el supuesto el cese injustificado de los efectos de su nombramiento hasta el momento de la reinstalación, así como todos los derechos a que tuviere como trabajador de la dependencia, es decir, aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, pago al Fondo de Retiro para los Trabajadores de la Educación, aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre otras cosas.

TERCER CAPÍTULO.

NORMAS QUE REGULAN EL ABANDONO DE EMPLEO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En nuestro país hasta que se incluyó en 1917 el artículo 123 en la Carta Magna, no existía otra legislación que regulara las relaciones de los trabajadores con sus patronos; sin embargo, ante diversos conflictos que existían en diferentes estados de la República, los legisladores se vieron en la necesidad de dictar algunas disposiciones encaminadas a la solución de los conflictos, basándose en las disposiciones generales que existían en nuestra Constitución, por lo que el derecho laboral mexicano es considerado como pionero en la regulación y tutela de los derechos de los trabajadores.

Y resulta cierto el mencionar que nuestro país fue innovador al insertar en el artículo 123 de la Constitución de 1917 los principios básicos de la regulación laboral, el cual sustenta sus fuerzas en la irrenunciabilidad de las normas laborales, lo que conduce a un derecho laboral tutelar de los trabajadores.

No obstante lo referido, la obra revolucionaria constitucional laboral sólo benefició a los trabajadores al servicio de los patronos de la iniciativa privada, pero en contraste el Estado mexicano conservó para sus propios trabajadores una condición jurídica que se observaba desde la época colonial.

Así pues, por lo que respecta a nuestra carta magna, en el artículo 123 apartado "B" inciso IX es el que faculta al gobierno para suspender o cesar

justificadamente a los trabajadores en los términos fijados por la ley reglamentaria, es decir, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ley que por supuesto existe gracias a una inminente necesidad de regular las relaciones laborales del gobierno con sus empleados, necesidad que ocasionó la evolución de la citada ley.

3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Antes de que existiera una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado existieron estatutos que trataban de regular las condiciones de trabajo de las personas que prestaban sus servicios al Estado, y no fue hasta el siglo XX en que empezaron a tomar conciencia quienes prestaban su servicio en el gobierno, de que debían ser regulados sus derechos para que el patrón no abusara y, sobre todo, tuvieran más garantías para desempeñar adecuadamente sus actividades, dentro de un marco legal.

Al respecto el Maestro Miguel Cantón señala que "se les consideraba regidos por el Derecho Administrativo y en consecuencia todas las relaciones de Trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho, se normaban por órdenes, memoranda, acuerdos y otras disposiciones similares".²¹

Ante esta necesidad, el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, dictó Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publicó en el Diario Oficial el 12 de Abril de 1934, beneficiando en gran medida a la clase trabajadora.

Después de diversas protestas y presiones por parte de organizaciones sociales políticas y sindicales, el entonces Presidente de la República, Lázaro Cárdenas, presenta ante el Congreso de la Unión una iniciativa de estatuto para

²¹ *Ibíd.*, Op. Cit. P 76

los trabajadores que presten servicios al poder público. El Estatuto constaba de Siete Títulos y 115 artículos, mas doce transitorios, mismo que fue publicado en el Diario Oficial del 5 de Diciembre de 1938; el cual sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores y fue la base para elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123; considero que en parte la burocracia había resuelto sus inquietudes o por lo menos ya no estaban sujetos a condiciones de inferioridad, en comparación con los trabajadores regulados por el apartado “A” del artículo 123.

El estatuto de 1938, señala Cantón Moller “Tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República que ya lo era el General Manuel Ávila Camacho, promulgo un Nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trato únicamente de una reforma al que estaba vigente”²²

Por su parte el Maestro Andrés Serra Rojas menciona que después de que se publicó este nuevo ordenamiento se procedió a: “La revisión del Estatuto, lo que se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la Organización Burocrática Mexicana y, se desarrollo una insistente campaña para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional, en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 Constitucional, base de la Legislación del Trabajo”.²³

Si comparamos los dos Estatutos anteriores, en el segundo de estos se puede notar que el contenido político, social y jurídico, es el mismo a excepción de lo relativo a adicionar nuevos cargos o empleos a los trabajadores que son considerados como de confianza, estos no tenían la protección como los trabajadores de base y al no tener estabilidad en el trabajo podrían ser removidos libremente, muchas veces sin causa justificada.

²² Ibidem. P 81y 82.

²³ SERRA ROJAS. Andrés, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México 1992, p 378.

Como referencia, desde la publicación del Estatuto de 1941 hasta la fecha, podemos decir que el trabajador de confianza tiene pocos derechos y al respecto el artículo 123 apartado "B" fracción XIV vigente, dispone que entre los poderes de la Unión, el Distrito Federal y sus trabajadores, los cargos a considerarse de confianza serán determinados por la Ley y las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de Protección al Salario y gozarán de los Beneficios de la Seguridad Social.

Sin embargo, en algunos ordenamientos legales de tipo orgánico o acuerdos emitidos por los titulares de algunas dependencias gubernamentales, señalan que los trabajadores de confianza que tengan servicio profesional de carrera, no podrán ser removidos sino por causa justificada; en el caso de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en el artículo 39 de su Ley Orgánica se les atribuye la calidad de Confianza, a los Agentes del Ministerio Público, Agentes de la Policía Judicial, Peritos adscritos a los Servicios Periciales y a los Oficiales Secretarios, lo anterior solo por mencionar a la Procuraduría, pero es de hacer notar que en todas las dependencias, en su ley orgánica o reglamentos interiores señalan quienes son los trabajadores de confianza.

Así, podemos observar que con el transcurso del tiempo las leyes se van modificando, a fin de encaminarlas a su perfeccionamiento como es el caso de las Reformas que se hicieron al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941; estos cambios daban mayor seguridad a los servidores públicos que no gozaban de ningún derecho para permanecer en sus puestos.

Como ejemplo tenemos que no siempre el personal que llegaba en cada renovación del Ejecutivo Federal era más preparado y apto que el personal que se iba, por lo que considero que es necesario se aplique el verdadero servicio civil de carrera dentro de la Administración Pública, para que sus trabajadores sientan el

verdadero deseo de crecer y desarrollarse en sus trabajos y esto tenga como consecuencia un mejor Servicio Público.

Después de que entraron en vigor los Estatutos de 1938 y 1941, aún existían disgustos y desacuerdos por parte de los líderes sindicales de organizaciones no gubernamentales, por lo que los trabajadores al Servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones que los trabajadores que prestan sus servicios para empresas privadas.

Al respecto, el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos, manda iniciativa de Ley al Senado de la República, misma que fue recibida para su examen y discusión; en ella se hace especial énfasis en que se sigan consolidando los ideales revolucionarios en lo relativo a la Justicia Social, pretendiendo incorporar a la Constitución los Principios de Protección para el trabajo de los Servidores del Estado; en esta iniciativa de ley se recogían los principios del Estatuto inmediato anterior que estaba en vigor.

Finalmente, el Maestro Miguel Cantón señala que: “El 8 de Septiembre de 1960, la Cámara de Senadores, como cámara de origen hizo el computo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnado el caso a la de Diputados, que como cámara revisora en su sesión del 27 Septiembre de 1960, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960”.²⁴

Tres años después, el 28 de diciembre de 1963, sería aprobada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estos cambios realizados en nuestras legislaciones, muestran que se ha ido avanzando en la profunda transformación del Estado moderno, y ahora tenemos

²⁴ CANTON MOLLER. Miguel, Op. Cit. P 84.

más de 40 años con esta Ley, desde que entró en vigor, y la estructura de la Administración Pública sigue avanzando junto con sus trabajadores y la sociedad mexicana, que cada vez tiene más necesidad de un buen desempeño de sus servidores públicos.

3.2.1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente desde Diciembre de 1963.

El Doctor Jorge Carpizo, hace un señalamiento de las reformas Constitucionales que tuvieron mayores alcances positivos, siendo tal vez la más trascendental en la vida histórica de nuestro país en el derecho laboral, la siguiente: “En 1960 la creación del apartado “B” del artículo 123 con la declaración de los Derechos Sociales para los Trabajadores de los Poderes de la Unión de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales”.²⁵

Por su parte, el Maestro Serra Rojas hace algunas consideraciones: “La relación entre el Estado, el funcionario y el empleado público es una relación de derecho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado de ningún género. Los puestos públicos han sido creados respondiendo a un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos”.²⁶

Efectivamente, los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en las leyes y reglamentos, y para ser funcionario o empleado público se requiere previamente el nombramiento de la Administración Pública y la aceptación del trabajador, y para que el mismo no permanezca estancado en ese nombramiento o con ese nivel, puede ir ascendiendo previo cumplimiento con los requisitos que

²⁵ CARPIZO. Jorge, *Estudios Constitucionales*, UNAM, La Gran Enciclopedia Mexicana, México 1983, p 310.

²⁶ SERRA ROJAS. Andrés, Op. Cit. p 381.

marca el Título Tercero, que va del artículo 47 al 66 de la Ley Burocrática que reglamenta los la promoción del escalafón administrativo.

Referente al ascenso de un puesto a otro primeramente se requiere que el servidor público cumpla con una serie de requisitos, entre los que se encuentran los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad. En cuanto a los conocimientos intelectuales es importante que todas las dependencias de gobierno, capaciten a todos los trabajadores para que con ello y sumándole el esfuerzo personal, estén en la posibilidad de mejorar su trabajo, su salario y como consecuencia su nivel de vida, pero sobre todo ofrecer un gran beneficio al estado y a la sociedad.

Por lo que al adicionar un apartado “B” en la reforma constitucional y tener su propia Ley Reglamentaria, se han conciliado en forma satisfactoria el respeto a los derechos y obligaciones entre el Estado y sus Servidores Públicos, constituyéndose estos últimos en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública pero siempre legalmente tutelados.

Lo que nos da como consecuencia que al crear la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se protege a los trabajadores en sus derechos y se les dan garantías específicas, de acuerdo a su nombramiento y a las necesidades de la dependencia en la que se desempeña; además los trabajadores se desarrollan con mayor seguridad al tener una ley que regule las relaciones del gobierno en cualquiera de sus ámbitos, que les resguarda sus derechos, aunque también en la misma se encuentran las obligaciones con las que deben cumplir el gobierno y sus empleados, lo que ayuda a seguir el mejor camino para un efectivo progreso institucional en la Administración Pública Mexicana.

3.2.2 Análisis del artículo 46 fracción I

Para que la función pública pueda llevarse a cabo adecuadamente, se requiere que los Trabajadores al Servicio del Estado cumplan con los deberes que les imponen las leyes y se esfuercen diariamente porque el bien público se refleje con un verdadero sentido de servicio a la sociedad de este país.

Con respecto a la función pública, el Maestro Miguel Acosta Romero, especialista en Derecho Administrativo, señala lo siguiente: “Por función entendemos el Ejercicio concreto de la Competencia o Poder Jurídico de un Órgano del Estado”.²⁷

Por ello el ejercicio concreto que nos corresponde debemos hacerlo de conformidad con las funciones encomendadas, con obediencia, respetando la legalidad, actuando con imparcialidad y neutralidad, adecuándonos a los principios de probidad y honradez, dirigiéndonos con discreción; este perfil es indispensable que deba tener cualquier persona que éste dedicado a servir a la Administración Pública Federal.

En caso contrario, si el trabajador comete alguna irregularidad y contraviene el ordenamiento jurídico-laboral, se hará acreedor a la imposición de sanciones que van desde un extrañamiento hasta la terminación de los efectos de su nombramiento; al respecto el texto vigente del artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, expresa:

Artículo 46 LFTSE.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

²⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel Ángel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México 1990, p 607.

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

Esta fracción del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es en la que se encuadra el abandono de empleo, así como las causales por las que un trabajador deja de prestar sus servicios para una dependencia, sin responsabilidad para la Secretaría; en esta situación no es necesario solicitar el término del nombramiento ante alguna autoridad, ya que fue decisión unilateral del propio trabajador. Para efecto del mejor entendimiento de tales situaciones, me permito transcribir las siguientes tesis jurisprudenciales:

Novena Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: I.5o.T.173 L

Página: 1030

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. CUÁNDO ES INNECESARIA LA AUTORIZACIÓN DE CESE. En los casos en que el titular destituye al activo por dejar la faena, **conforme a la fracción I, del artículo 46, del código burocrático**, de ningún modo está obligado a solicitarle al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la aprobación para que ya no surta efectos su nombramiento, puesto que ésta sólo es indispensable cuando se trata de los motivos de baja que contemplan los diversos incisos de la fracción V, del mencionado precepto, de acuerdo con la tesis jurisprudencial número 46/97, publicada a página 377, del Tomo VI, del mes de octubre de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su

Gaceta, cuyo rubro dice: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7855/99. María de la Luz Acosta Rodríguez. 18 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 32, Quinta Parte, página 41, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS."

En la situación que señala la jurisprudencia, no es necesaria la autorización del cese por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por que no es el patrón el que desea que el trabajador ya no preste sus servicios para él, sino por el contrario es el trabajador quien toma la decisión de ya no laborar en la Dependencia a la que prestaba sus servicios, incurriendo con tal situación en la figura jurídica del abandono de empleo.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2o.T.2 L

Página: 761

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE.

Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirlo cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento 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 los bienes o que causen 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, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Para que se configure el abandono de empleo se deben de cumplir cualquiera de las dos circunstancias ya sea que el trabajador deje de asistir a sus

labores en forma continua e injustificada o en su caso la otra que es muy diferente ya que no tiene que faltar el trabajador el día completo a sus labores sino que el abandono de empleo se configura con el simple hecho de que el trabajador descuide sus funciones ya sea el caso de que este cuidando un enfermo y por un segundo lo descuida, incurriendo con ello en la causal de abandono de empleo debido a la deficiencia de un servicio, o por que ponga en peligro la salud o vida de las personas, entre otras cosas.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.5 L

Página: 755

ABANDONO DE EMPLEO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA, CUANDO SON SINÓNIMOS. El hecho de que la Junta responsable al dictar el laudo reclamado hubiere utilizado el término abandono de empleo en lugar de retiro voluntario, no significa que hubiera cambiado la naturaleza de la excepción de mérito, habida cuenta que la patronal al manifestar que el actor se separó voluntariamente de la fuente de trabajo, tácitamente aludió al abandono de empleo por parte del trabajador, ya que prácticamente le atribuye a éste la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, que es en lo que se traduce el abandono de empleo, dado que esto supone por parte del trabajador una decisión voluntaria de no seguir laborando.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 295/95. María Elena Zepeda Escalera de Blanco. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Ponce de León. Secretaria: Elsa Hernández Villegas.

Dos palabras con un mismo significado que se reduce única y exclusivamente a el deseo por parte del trabajador de ya no laborar o ya no seguir prestando sus servicios para dependencia lo hacía, dejando de asistir a sus labores, liberando con dicha actitud al patrón o a órgano de gobierno para el cual laboraba, de cualquier responsabilidad en cuanto a la relación de trabajo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 649

Página: 528

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO

POR LOS.- Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (fracción V inciso b), 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.

Séptima Época:

Amparo directo 3760/63.-Jefe del Departamento del Distrito Federal.-27 de agosto de 1964.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 9392/66.-Bernardo Castro Villagrana Sanblac.-21 de agosto de 1967.-Cinco votos.-Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 7622/59.-Jefe del Departamento del Distrito Federal.-30 de marzo de 1969.-Cinco votos.-Ponente: Gilberto Valenzuela.

Amparo directo 5899/70.-Nicolás Raymundo Amerena Castro.-12 de mayo de 1971.-Cinco votos.-Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 4475/70.-Anatolio Bolaños Velázquez.-1o. de julio de 1971.-Cinco votos.-Ponente: Euquerio Guerrero López.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 368, Cuarta Sala, tesis 559.

Para poder aplicar adecuadamente la fracción I del artículo de referencia, es necesaria como se ha venido mencionando a lo largo del presente trabajo, la decisión unilateral del trabajador de ya no prestar sus servicios para la dependencia a la cual se encontraba adscrito.

En la actualidad es difícil que se configure el abandono de empleo, ya que aunque el trabajador dejó de asistir a sus labores con pleno conocimiento y consciente de las consecuencias, el sistema procesal de la aplicación de la ley protege mucho estas situaciones, ya que si el trabajador se arrepiente y recapacita que perdió un trabajo fijo, tiene cuatro meses para solicitar su reinstalación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, argumentando despido injustificado, y como la autoridad es proteccionista de los trabajadores, le corresponde acreditar a la Dependencia que fue la voluntad del trabajador de separarse de sus funciones abandonando el empleo y no un despido injustificado como argumenta el trabajador.

Por su parte, los profesores Herrán Salvatti y Quintana Roldán, señalan que:

“La fracción I, contiene en primera instancia una circunstancia meramente consensual, como lo es la renuncia del trabajador....Por otro lado dicen que el abandono de empleo es la repetida falta injustificada a las labores técnicas, y de acuerdo a la ley y la tipificación exacta de estas circunstancias deberá hacerse en las Condiciones Generales de Trabajo, que se establezcan para las Dependencias o Entidades”.²⁸

3.2.3 Análisis del artículo 46 fracción V

En esta fracción encontramos las causales por las que las Dependencias de Gobierno, pueden solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores sin responsabilidad para ellas, principalmente cuando los mismos incurren en faltas de probidad y honradez, desobediencias a sus jefes, no realizar sus funciones adecuadamente o que incurran en faltas graves de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia, por lo que señalaré las causas a que alude el artículo en mención:

Artículo 46 LFTSE.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

a) Cuando el trabajador incurriere 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.

²⁸ HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana. R., *Legislación Burocrática Federal, Legislación Doctrina-Jurisprudencia*, Edit. Porrúa, México 1998, p 85.

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

(REFORMADO, D.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1975)

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 sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación y Arbitraje.

(REFORMADO, D.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1975)

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 está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste 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 Federal de Conciliación y Arbitraje, 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 los efectos del nombramiento.

(ADICIONADO, D.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1975)

Cuando el Tribunal resuelva 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.

En estos casos se les debe de instrumentar acta administrativa a los trabajadores para solicitar el cese, siempre y cuando su conducta encuadre en las situaciones señaladas anteriormente.

Por lo que es recomendable que el trabajador cumpla con sus funciones dentro de su horario de labores, a fin de que el patrón no tenga que encuadrar su actitud en alguna de las cuestiones anteriores, ya que actualmente existe mayor desempleo y, el trabajador debe cambiar de actitud y prepararse más para que cumpla con eficiencia la responsabilidad que adquirió como trabajador al Servicio del Estado.

Por lo anteriormente expresado y analizado, considero importante el hecho de concientizar a todos y cada uno de los Trabajadores Burocráticos de los Derechos que les asisten y de las Obligaciones que contrajeron con el Estado, al aceptar la función pública que desempeñan, con la finalidad de no traicionar los principios que como servidores públicos se tienen ante la sociedad, y que sientan la necesidad de superarse, capacitándose en las diferentes áreas de su encargo para cumplir mejor su función encomendada, además de evitar arbitrariedades de los patrones para que no utilicen pretextos viscerales para instrumentarles un acta administrativa y como consecuencia se les demande el cese de los efectos de su nombramiento.

3.3 Ley Federal del Trabajo.

Antes de que existiera como tal la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como consecuencia de la necesidad de regular las relaciones de los trabajadores con sus patronos, existían otras disposiciones de las cuales destaca la Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, en que se faculta al Ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales, en caso de paro ilícito, dictada el 27 de Noviembre de 1917.

Posterior a esto, apareció la Ley Federal del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, el 6 de marzo de 1928; sin embargo, las diferentes Leyes, Reglamentos y Decretos que se dictaron en diferentes Estados de la República, no solucionaban los problemas que abarcaban a dos o más Estados, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el titular del poder Ejecutivo.

Sin embargo, había la necesidad de regularizar las intervenciones federales en los conflictos del trabajo; por lo que, en el año de 1928, se reunió en la Ciudad de México, una Asamblea Obrero-Patronal, a la que fue presentado para su estudio por la Secretaría de Gobernación, un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el que por cierto fue muy criticado. Por lo que el entonces ex presidente de la República, Emilio Portes Gil, en 1929 envió una iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123.

Como consecuencia de dicha iniciativa, se tuvo que reformar el artículo 73 fracción X, que señala las facultades que tiene el Congreso de expedir Leyes del Trabajo Reglamentarias del artículo 123. Por otro lado, también se modificó el texto de la fracción XXIX del mismo artículo.

Una vez concretada la Reforma Constitucional, el Tratadista Miguel Cantón Moller, señala que “ El Presidente Emilio Portes Gil, ordeno la integración de una Comisión para elaborar el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo” ...”No fue aprobado el proyecto por el Congreso, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones”.²⁹

Dicho proyecto se volvió a revisar por parte de los obreros y patronos; después de hacerle modificaciones, fue expedida el 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año.

²⁹ CANTON MOLLER. Miguel, *Derecho del Trabajo Burocrático*, Edit. PAC. México 1988, p 53.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual estaba dividida en once Títulos y 685 artículos, tuvo una orientación proteccionista del Trabajador, pues regulaba, entre otras cosas, el salario mínimo, las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres y de los menores, incluye el derecho individual del trabajo, el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo; nos parece que su alcance y ámbito de aplicación, tuvieron gran trascendencia para la regulación de la relación laboral, además de que dicha ley sirvió de base y ejemplo para muchas naciones que quieren defender a la clase trabajadora.

Así pues, con el transcurso del tiempo siguieron existiendo reformas a la Ley Federal del Trabajo hasta llegar a la actual que entro en vigor el 1º de mayo de 1970.

En cuanto al abandono de empleo en la Ley Federal del Trabajo, este se encuentra regulado en el capítulo IV de las resciones de las relaciones de trabajo, en la fracción X del artículo 47, en relación con el artículo 46 del mismo ordenamiento, que a la letra dicen:

ARTÍCULO 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

ARTÍCULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Atendiendo los artículos anteriores, podemos observar que la figura del abandono de empleo como tal no existe en dicho ordenamiento, mismo que incluso es más flexible, por lo que en ese sentido resultaría muy complicada para el patrón la tarea de acreditar la existencia de un abandono de empleo ante los

órganos jurisdiccionales competentes, ya que incluso no se aclara en la ley de que forma se deben configurar las inasistencias.

3.4 Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias de gobierno (por ejemplo la Secretaría de Educación Pública).

En todas las dependencias ya sean federales o estatales deben ser reguladas mediante las Condiciones Generales de Trabajo del Personal, que es en sí, es el equivalente del contrato colectivo de trabajo pactado entre la dependencia y el sindicato de la misma, así pues, en este documento se contienen los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Secretaría o dependencia que se trate.

Tomando como ejemplo el reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, éste fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de enero de 1946, estando en funciones el Presidente de la República Manuel Ávila Camacho.

Las Condiciones Generales de Trabajo se constituyen por 92 artículos y 7 transitorios vigentes.

Es de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Es importante aclarar que dichas condiciones únicamente se aplican a los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública.

En dicho reglamento encontramos que en su artículo 60 se regula el abandono de empleo el cual nos dice:

ARTICULO 60.- El abandono de empleo a que se refiere la fracción i del artículo 44 del estatuto (estatuto de 1941), se considerara consumado, al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada, o si 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 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerara 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.

Tal y como podemos observar en este artículo, el abandono de empleo que se prevé en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, aún no está actualizado y adecuado a la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, la figura se regula de una manera más específica, con el fin de que las diferentes áreas administrativas de la Secretaría de Educación Pública, apliquen correctamente la baja de los trabajadores que hubieren incurrido en el supuesto de abandono de empleo, aunque en si los criterios de aplicación de la baja varían dependiendo el ordenamiento legal o jurisprudencia que se utilicen para tal efecto.

CUARTO CAPÍTULO.

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE LAS DEPENDENCIAS DE GOBIERNO PARA DEJAR SIN EFECTOS EL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES QUE INCURRAN EN ABANDONO DE EMPLEO

4.1 Análisis de las actas de abandono de empleo.

Antes de proseguir con el análisis del presente capítulo, es necesario mencionar que en cuanto a los procedimientos de las dependencias de gobierno para dejar sin efectos el nombramiento de los trabajadores que incurran en abandono de empleo, se llevan por lo general de forma administrativa en el área de recursos humanos de dichas dependencias, independientemente de que sean trabajadores de base o de confianza.

Sin embargo, los motivos y procedimientos son distintos dependiendo el carácter del nombramiento que posea el trabajador, es decir, en el caso de los trabajadores de base se les instrumenta un acta de abandono de empleo, documento con el cual erróneamente las dependencias pretenden darle el valor de documento base de la excepción en el caso de que algún trabajador demande su reinstalación por un supuesto “despido injustificado”.

Por otra parte, en cuanto hace a los trabajadores de confianza, en virtud de que como ya se ha mencionado, no les es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que simple y sencillamente son dados baja administrativamente, alegando en el caso de que el trabajador demande su reinstalación, la excepción de las dependencias es la de la pérdida de la confianza.

Así pues, por lo que respecta a nuestra investigación se enfoca sólo a los trabajadores de base, empezando con el análisis del acta por abandono de empleo y su tramitación.

Las actas de abandono de empleo que se han instrumentado durante los años 2001 al 2008, tienen las mismas características en cuanto a su instrumentación, en virtud de que se debe de actualizar causal, configurándose el abandono al quinto día de faltar a sus labores injustificadamente, así como el local donde se lleva a cabo la instrumentación, entre otras cosas, aunque es de hacer notar que no todas las actas que se instrumentan son dictaminadas por el área de asuntos laborales o de personal de las diversas dependencias de gobierno, ya que presentan errores, inconsistencias e incongruencias y las mismas tienen que ser devueltas a su Unidad Administrativa de procedencia para que se subsanen los errores, vicios o se desistan de proseguir con la instrumentación, ya sea porque el trabajador tiene algún documento con el que se acredita que por causas ajenas a su intención faltó a sus labores, siendo en estos casos licencias médicas certificadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por que los testigos comparecientes a la instrumentación no fueron congruentes con sus declaraciones o porque dicho trabajador es de confianza, situaciones por las cuales no se configura correctamente y de manera administrativa el abandono de empleo.

No obstante lo anterior, hay una diferencia significativa en cuanto al incremento de actas de abandono de empleo, ya que del año 2001 al 2004 las cantidades fluctuaban entre 288 y 351 actas de abandono de empleo por año aproximadamente (anexo 1), sin embargo del año 2005 al 2008, aumentaron considerablemente de 322 a 454 actas de abandono de empleo por año aproximadamente (anexo 2).

Con lo anterior, podemos observar irónicamente, que lejos de que vayan disminuyendo los índices de abandono de empleo, por los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública independientemente de las recomendaciones de

la dirección de asuntos laborales, van en aumento, aunque en realidad, no es determinante que cada vez que pase un año van a ser más o menos, pero lo que es cierto es que se ha percibido un aumento drástico, aunado a que si de estos abandonos de empleo el trabajador promovió un juicio laboral, alegando el cese injustificado de los efectos de su nombramiento, se les tiene que reinstalar en el trabajo, con las mismas condiciones, garantías y debiendo pagar el gobierno, ocasionando con ello un gasto por demás costoso al erario público, resultado de la suma de los salarios caídos, y prestaciones dependiendo de los juicios perdidos y los años que hayan durado en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, agravando la situación económica y patrimonial de las instituciones gubernamentales, provocando que en estos tiempos el ejecutivo federal, tras la crisis se vea obligado a eliminar secretarías de Estado o liquidar empresas paraestatales.

4.2 Motivos por los que se da el abandono de empleo.

Es muy difícil señalar un motivo principal o en específico, del por qué se da el abandono de empleo y más dentro de una Secretaría tan grande como lo es la de Educación Pública; a pesar de ello, el gran número de abandonos de empleo se dan entre algunas cosas, por el bajo salario que perciben por sus servicios prestados o a la carga excesiva de trabajo, existiendo desigualdad entre las funciones realizadas y los salarios pagados a los trabajadores, independientemente de los problemas personales que puedan surgir, además de las diversas prácticas negativas o vicios de los mismos trabajadores, mandos y áreas administrativas.

Sin embargo, esto no representa una justificación para que los trabajadores abandonen el empleo, ya que hay otras circunstancias donde el trabajador no realiza sus funciones y después de abandonar el empleo, habiendo pasado un

tiempo determinado, se logra enterar por terceras personas, de la instrumentación del acta de abandono de empleo o simplemente por arrepentimiento, acude al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar un supuesto “despido injustificado”, lo cual procede, porque hay que hacer notar que en la mayoría de los juicios laborales históricamente los patrones son los que se aprovechan del trabajador, y por consecuencia el Tribunal referido protege al trabajador, aún y cuando este haya incurrido en el supuesto del abandono de empleo.

Dicha situación provoca que los trabajadores encuentran una manera fácil ganar dinero y a costa del erario público, reinstalándose, dejando pasar un tiempo, y nuevamente abandonando el empleo en diversas ocasiones, creando un círculo vicioso difícil de erradicar de la administración pública, en virtud de que como tal el abandono de empleo no se encuentra reglamentado y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es clara al respecto ya que no existe un procedimiento legal en materia burocrática que establezca los lineamientos jurídicos que garanticen al Estado no correr el riesgo de tener responsabilidad por el hecho de que sus trabajadores abandonen el empleo.

Aunado a lo anterior, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es proteccionista con los trabajadores, pues por lo general les otorga la razón y en muy pocas ocasiones lo hacen a las dependencias de gobierno, sin sancionar a los trabajadores, toda vez que son plenamente justificados ya que aunque materialmente se logre comprobar el abandono de empleo, siguiendo el criterio de las autoridades laborales, es jurídicamente imposible comprobar en juicio el deseo de los actores de no seguir laborando para la institución gubernamental de que se trate.

4.3 Estudio y diagnóstico de la elaboración de las actas de abandono de empleo.

Las actas de abandono de empleo, la mayoría por no decir todas, tienen un pronóstico desfavorable, muchas veces porque las actas están mal instrumentadas, tienen vicios o por la participación proteccionista del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje hacia los trabajadores.

Así mismo, las unidades administrativas donde se instrumentan, no tienen el conocimiento necesario de cómo se deben hacer; como ejemplo, en el caso de los testigos de cargo o de asistencia, la autoridad instrumentadora en la mayoría de la instrumentaciones llama al primer trabajador que pasó por afuera de la dirección de la escuela o de la unidad administrativa en donde se lleva a cabo la instrumentación del acta del abandono de empleo y lo hacen comparecer que les conste lo que se va a asentar, sólo firman sin saber supuestamente lo que manifestaron.

Lo anterior motiva que el trabajador al demandar su reinstalación tenga una ventaja ya que dicha situación ocasiona que en momento procesal del desahogo de las testimoniales y ratificación del acta de abandono existan complicaciones en virtud de que los hechos realmente no les constaron, y no saben siquiera de lo que se trata, por lo que cuando la parte actora les preguntan si reconocen su contenido y lo ratifican, al momento que les formulan repreguntas caen en contradicciones y una prueba tan importante se queda sin el valor probatorio necesario con el que fehacientemente se podría acreditar el abandono de empleo, independientemente de que en la mayoría de las veces el acta erróneamente es la única prueba con la que se pretende acreditar la excepción de la acción por parte de las dependencias.

4.4 Resolución y criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tal y como se ha mencionado, resulta que un gran número de trabajadores de base que por diferentes causas, se arrepienten de haber abandonado su empleo y a los cuales se les instrumenta la respectiva acta de abandono de empleo, deciden regresar a su centro de trabajo, cuando ya es tarde, pues los efectos administrativos del acta ya surtieron sus efectos como son la suspensión preventiva del pago a partir de su última inasistencia y darlos de baja administrativamente y cesándolos, para ocupar interinamente la plaza.

Por otra parte, los trabajadores pueden ser o aconsejados por abogados y lo que posteriormente hacen es acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a denunciar “despido injustificado”, y cuando deciden demandar a los Titulares de las Dependencias por el supuesto despido, pretenden hacer valer situaciones que en ningún momento ocurrieron, es entonces que la autoridad laboral hace valer su carácter proteccionista hacia los trabajadores y arbitrariamente les permite no Justificar las faltas al patrón en este caso el Estado, con el pretexto de que la única autoridad facultada para terminar con los efectos del nombramiento de los trabajadores es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por otra parte es necesario aclarar que el dejar de asistir a sus labores, se le da de baja administrativamente por lo que el argumento de “despido injustificado” que hacen valer los trabajadores, no es correcto y como estamos ante la figura de un abandono de empleo resulta ser que la figura correcta conforme a la ley de la materia es un cese injustificado de los efectos del nombramiento del trabajador actor.

Es por lo anterior que los trabajadores acuden a denunciar un supuesto “despido injustificado” y aunque los juicios tarden años, los mismos tienen la seguridad de que les serán pagados los salarios caídos y demás prestaciones que

demandan a la dependencia de gobierno, misma que terminará pagándoles de las arcas del erario público, agravando la estabilidad económica del Estado, situación por la que en ningún momento los diversos trabajadores se sienten presionados, pues al finalizar el juicio si el laudo les resulta favorable, se les reinstala en su centro de trabajo normalmente, con su antigüedad misma a las que se les sigue computando las aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sus salarios y sus demás prestaciones, con los respectivos incrementos que pudiera haber sufrido la plaza que ocupaban.

Con tantas garantías que tienen los trabajadores, como las señaladas anteriormente, no les interesa incurrir en la causal de abandono de empleo, aunado a que la Suprema Corte de Justicia de la Unión, señala en diversas jurisprudencias, que el titular de la dependencia o el patrón, debe de acreditar el daño que el trabajador hace al dejar de asistir a sus labores. Al efecto me permito transcribir algunas de las tesis jurisprudenciales:

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2o.T.2 L

Página: 761

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE. Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada

a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituir la cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento 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 los bienes o que causen 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, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Para la configuración del abandono de empleo se deben de cumplir cualquiera de las dos circunstancias ya sea que el trabajador deje de asistir a sus labores en forma continua e injustificada o en su caso la otra que es muy diferente ya que no tiene que faltar el trabajador el día completo a sus labores sino que el abandono de empleo se configura con el descuido del trabajador de sus funciones ya sea el caso de que maneje maquinaria pesada y su descuido cause daños graves debido a la deficiencia de un servicio, o por que ponga en peligro la salud o vida de las personas, entre otras cosas.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN

Tesis: 521

Página: 316

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO.-

Es erróneo identificar el abandono de empleo, con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, o un intento u otra cosa, después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia al derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior resulta, que cuando se hace valer el abandono del trabajador como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Cuarta Sala ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días,

sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato. Al lado del abandono definitivo de labores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en la fracción I de su artículo 46, otra causal de rescisión constituida por el abandono momentáneo de labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro sus bienes o cause la suspensión por la deficiencia en un servicio, o ponga en peligro la salud o vida de las personas. Aquí no se requiere que el trabajador decida separarse definitivamente de su puesto, sino que basta con que abandone momentáneamente sus labores con los perjuicios o peligros que se señalan para el caso. No es tampoco el caso de inasistencia del trabajo por un determinado número de días. La diferencia entre esos tres casos es, pues, clara y de suma utilidad para juzgar de la procedencia de la excepción en cada caso, por ser también distintos los elementos de cada excepción.

Amparo directo 7024/61.-José María Murueta Hernández.-8 de septiembre de 1964.-Cinco votos.-Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, página 34, Cuarta Sala.

Los tres supuestos señalados anteriormente traen como consecuencia en que el trabajador deje de hacer las funciones que le fueron encomendadas dejando con ello abandonado su trabajo, ya sea por faltar injustificadamente a sus labores o por que por tiempo indeterminado que pueden ser horas el trabajador deje de realizar los trabajos que le fueron asignados de acuerdo al puesto que ostente dentro de su centro de trabajo.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: 2a./J. 9/96

Página: 522

DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCIÓN.

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo.

Contradicción de tesis 67/95. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. 16 de febrero de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 9/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciséis de febrero de mil novecientos noventa y seis por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

De lo señalado anteriormente se observa que la autoridad trata de justificar al trabajador, dándole elementos para el caso de que, si el mismo decidiera demandar su reinstalación revierte la carga probatoria para acreditar el abandono de empleo, ya que señala que debe de existir voluntad por parte del trabajador, pero que mayor voluntad que dejar de asistir a sus labores y sin avisar a sus superiores jerárquicos, y esa situación se entiende como la voluntad del trabajador de ya no seguir laborando y para tal situación no hay tanto que esperar a que el trabajador falte un mes completo para ahora si entender que fue su decisión el dejar el trabajo, por lo que se desprende que la jurisprudencia señalada es totalmente proteccionista de los trabajadores.

Y así, como las tesis jurisprudenciales señaladas anteriormente, existen en un número considerable de ellas que protegen a los trabajadores, buscando siempre defectos de forma a la instrumentación de las actas de abandono de empleo, mismas que no están previstas ni reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni algún otra ley o reglamento, por lo que dichas documentales no son prueba plena por si solas, por lo que a los

trabajadores ya no les interesa abandonar su empleo, pues como se ha comentado, las autoridades del trabajo y las leyes los protegen ampliamente.

En el mismo tenor podemos decir que las resoluciones por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueden ser de dos formas:

4.4.1 Favorable.

Hablando de juicios que existen porque trabajadores demandan la reinstalación, la cual es derivada de un abandono de empleo, son muy pocos por no decir prácticamente nulos los laudos son favorables, ya que del cúmulo de demandas en contra de la Secretaría de Educación Pública al igual que otras secretarías de Estado, son muy pocas las que conforme a los criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se logra acreditar el abandono de empleo.

Por otra parte, en poquísimas ocasiones, por no decir nunca las dependencias promueven juicio previo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dejar sin efecto el nombramiento del trabajador ya que en la realidad siempre se dicta el cese y después se pretende justificarlo en el juicio cuando el trabajador lo promueve, acto que causa daños económicos al Estado, debido a que si el ganador gana el juicio, se le pagaran salarios vencidos si gana la reinstalación, sin haber trabajado por la ignorancia capricho o prepotencia de los funcionarios públicos de que se trate.

4.4.2 Desfavorable.

Así entonces, la mayoría de laudos son desfavorables, pues como se ha mencionado anterioridad, la autoridad laboral, en este caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es sumamente proteccionista de los trabajadores, aun

cuando las dependencias logren reunir los requisitos suficientes para acreditar de fondo el abandono de empleo de algún trabajador y por lo contrario, otorgan la razón al trabajador que incurrió en el abandono de empleo por errores de forma en la mayoría de los casos, otorgando la reinstalación de los mismos, ocasionando gastos millonarios al erario público.

4.4.3 Fundamentos jurídicos de la autoridad laboral.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fundamenta su resolución, en que los titulares de las dependencias no acreditaron sus excepciones y defensas, ya que por lo general, en las mismas no señalan el daño que causó el trabajador con sus inasistencias, pues para la autoridad tienen que pasar cosas graves para que realmente el abandono de empleo cause perjuicio y se le dé valor probatorio a las manifestaciones hechas por los titulares; algunas veces basa su resolución en diversas jurisprudencias tales como las siguientes:

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.15 L

Página: 755

ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE ASISTIR A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCION DE. Si al contestar la parte patronal la demanda instaurada en su contra niega el despido injustificado, aduciendo

que fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios, ineludiblemente hace colegir que tácitamente aludió al abandono del empleo por parte de éste, puesto que al negar el despido injustificado le atribuyó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria; esto es, explicándolo de diversa manera, el abandono del empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; luego, si como ocurrió en el caso, la reo aludió que su trabajador decidió no seguir prestando sus servicios, al no convenirle las nuevas condiciones de trabajo, ello significa una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, lo que implica la excepción de abandono de trabajo; por tanto, correspondía a aquélla la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 459/95. Emigdio Navarrete Silva y otra. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Norma Navarro Orozco.

Para que el patrón puede hacer valer el abandono de empleo del trabajador que está demandando su reinstalación tiene que excepcionarse de esa forma, haciendo valer que fue la decisión del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios para la Dependencia que lo hacía, dejando de asistir a sus labores sin causa justificada, para tal situación parecería la mejor prueba es el ofrecimiento de la acta que le fue instrumentada por abandono de empleo y tener ello como su excepción principal en la contestación de demanda.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: VIII.2o.7 L

Página: 389

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA. El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 136/95. Raúl Eugenio Garza Chávez. 20 de abril de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.

Como se señala anteriormente en la contestación de demanda es fácil excepcionarse en cuanto a que el trabajador abandono el empleo y por ello se le instrumento el acta por abandono de empleo, pero es difícil tener un documento o una prueba con la que se acredite que el trabajador tiene la decisión de no volver

al empleo, porque si deja de asistir sin avisar a sus superiores, tampoco entregará documento alguno que señale que es por su voluntad el ya no seguir prestando sus servicios para quien lo hacía, pues obviamente no conviene a sus intereses, ya que en la mayoría de las veces por diversas circunstancias deciden recuperar y regresar a su trabajo demandando ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su reinstalación, afectando a la dependencia en la que laboraban, resultando por ende incongruente que para que se configure el abandono de empleo, tal como lo señala la ley, no solo sea con la falta del trabajador, sino que además deba existir voluntad exteriorizada.

4.5 Probable solución para que las dependencias de gobierno tengan la facultad para poder dar por terminados los efectos del nombramiento a los trabajadores que incurran en abandono de empleo con la seguridad de que en juicios posteriores la autoridad laboral no falle a favor de los mismos.

En primer lugar, se tiene que hacer mención que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es la única autoridad que mediante un juicio puede dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado, por lo que bajo esta circunstancia, resulta que desde un inicio, cuando las dependencias tramitan la baja administrativa a los trabajadores que abandonan su empleo, como consecuencia también concluyan con los efectos de su nombramiento, es decir, realizan una función para la cual no están facultadas.

Así pues, resulta que con tal acción, las dependencias realizan un trámite que finalmente esta fuera de sus atribuciones, motivo que aunado a los mencionados en el transcurso de la investigación, tales como los vicios o errores de las actas de abandono de empleo y los criterios de la autoridad laboral, sean suficientes para que se determine laudo a favor de los trabajadores

Dicha situación, sin duda alguna ocasiona al Estado un detrimento económico, teniendo en consideración que los juicios desde su inicio hasta el momento en que el laudo queda firme, transcurren más de tres años, sumado al tiempo del total cumplimiento de la resolución que puede ser hasta de un término similar al del juicio laboral, sumando un periodo considerable por el cual las dependencias deben de pagar los salarios caídos con sus respectivos aumentos salariales, todas las respectivas prestaciones y las aportaciones de seguridad social, independientemente de la reinstalación del trabajador, lo que en términos económicos resulta una cantidad considerable de dinero que a final de cuentas se paga del erario público.

Por lo mencionado con anterioridad, considero que el hecho de que la autoridad laboral tenga el monopolio de la facultad legal para dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores del Estado (hablando específicamente de la figura del abandono de empleo), resulta negativo para los intereses económicos de la administración pública federal, en virtud de que la misma Ley Burocrática resulta ser un candado que está costando caro al Estado, ya que anualmente las dependencias de gobierno destinan cantidades millonarias para cumplir laudos en contra, pagando salarios caídos, prestaciones y aportaciones de seguridad social a trabajadores que real, voluntaria y materialmente abandonaron su empleo, los cuales sin trabajar en el transcurso del juicio laboral, obtienen un lucro considerable de las arcas del erario nacional; cabe mencionar que si bien es cierto que las pérdidas por juicios laborales no son las únicas causas del desfaldo del erario público, también es cierto que si son una razón más, que involucra pérdidas considerables de recursos económicos en la administración pública.

Ahora bien, el problema que se plantea es real y preocupante en virtud de que por lo que se puede observar de las políticas económicas del gobierno federal, las partidas presupuestales que se designan a las diversas secretarías o dependencias gubernamentales se han visto disminuidas en porcentajes considerables y si a esta situación sumamos la corrupción, la mala administración

y conjuntamente los juicios laborales perdidos por las dependencias, resulta que entonces existe una fuga demasiado considerable de los recursos económicos de las propias secretarías de Estado.

En efecto, las pérdidas por concepto de pago de laudos y el cúmulo de las demás circunstancias señaladas, provocan que las secretarías de Estado no cumplan al cien por ciento con su fin, proyectos o programas, además de mejorar las condiciones laborales o capacitación de los empleados estatales por falta de presupuesto, situación que se va agravando periódicamente porque de fondo no se le ha dado la importancia necesaria ya sea por los constantes cambios de administración que no lo permiten, además de que los juicios laborales tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a mi parecer, tardan demasiados años para concluirse.

Por lo que respecta a la experiencia propia, en la Secretaría de Educación Pública, el pago de laudos por juicios laborales perdidos, representa la segunda causa por la cual dicha dependencia designa cantidades millonarias de dinero, mismo que no es aprovechado para promover los programas educativos suficientes en materia de educación o para mejorar las condiciones de planteles o capacitación para sus trabajadores.

Es necesario mencionar que dicha dependencia es la que probablemente más trabajadores tiene el su nómina, situación que se agrava ya que a mayor cantidad de trabajadores, por lógica, existen más juicios laborales y como consecuencia, más juicios perdidos, mismos que se traducen en recursos del erario público que no es ocupado de manera eficiente y para el fin principal de la Secretaría de Educación Pública, que es el de promover y llevar a cabo una eficiente educación pública básica, y los respectivos planes y proyectos para llevar a cabo su función, sin embargo por pérdidas económicas como los multicitados juicios laborales, incluyendo a las demás dependencias de Estado, se ve restringida para desarrollar eficientemente y al cien por ciento todas sus funciones.

Por todo lo anteriormente señalado, considero que las dependencias de gobierno, deberían tener también la facultad de cesar a los trabajadores que incurran en la figura del abandono de empleo, ya que directamente les constan los hechos, esto con el fin de que en el caso de una posible demanda por parte del trabajador, el hecho de que las secretarías de estado no estén facultadas para cesarlos no sea factor que influya en un laudo que afecte sus intereses y que además puede ser vigilada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, opino que independientemente de la facultad para cesar a los trabajadores que incurren en abandono de empleo se podrían implementar mecanismos apropiados de las dependencias para que tengan la seguridad de que en el caso de juicios laborales derivados del abandono de empleo de los trabajadores, puedan obtener laudos convenientes a sus intereses.

Dichos mecanismos pueden ser por ejemplo, que una vez que han transcurrido los cinco días para que se tenga por configurado el abandono de empleo, el jefe inmediato de la persona que abandonó el empleo, dé aviso a recursos humanos del abandono para que se entere, retire su tarjeta de asistencia y ordene que no se le permita la entrada al edificio para evitar que cheque su tarjeta o altere el mecanismo que se use para acreditar las asistencias, dicha medida es para que no logre acreditar o desvirtuar el abandono de empleo.

Otro mecanismo que se puede llevar a cabo es el de que las respectivas áreas jurídico-laborales de las dependencias, capaciten correctamente y constantemente al personal que se encargue de la instrumentación de actas por abandono de empleo, haciendo hincapié en los vicios que no se deben de cometer en la instrumentación, esta medida es para contar con un documento sólido, como una prueba más, para acreditar el abandono de empleo, y no tomarlo como

documento base de la excepción ya que el sólo basarse en dicha acta puede ser factor de riesgo para obtener laudo en contra.

Sin embargo, estas medidas en realidad, por si solas no son suficientes para asegurar que se obtengan laudos favorables de juicios que provengan de la figura del abandono de empleo, en virtud de que como se ha mencionado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 46 párrafo tercero, es la única autoridad legalmente facultada para terminar con los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado.

Así pues, la probable solución que considero para que las dependencias de gobierno tengan la facultad para poder dar por terminados los efectos del nombramiento a los trabajadores que incurran en abandono de empleo con la seguridad de que en juicios posteriores la autoridad laboral no falle a favor de los mismos, es que reforme el párrafo tercero del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que se faculte a los titulares de las secretarías de Estado a cesar a los trabajadores que incurran en el supuesto del abandono de empleo; así mismo, que se reforme el inciso I de la fracción V del citado artículo, en el sentido de que se ordene crear un reglamento regule correctamente el abandono de empleo.

Sin embargo, debo de ser específico, para que no existan malas interpretaciones sobre la solución propuesta, toda vez que el hecho de que se faculte al gobierno para cesar directamente a sus trabajadores por el concepto de abandono de empleo, no debe de ser trasladado a las demás causales del cese de los trabajadores al servicio del Estado, ya que entonces no tendría razón de ser el procedimiento del acta administrativa y el posterior juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dar por terminados los efectos del nombramiento, por lo que la reforma deberá ser de fondo y sólo sobre el abandono de empleo, ya que legalmente no existe un mecanismo o procedimiento para que las dependencias de Estado puedan cesar sin responsabilidad, a los trabajadores que abandonen su trabajo.

Por otra parte, considero que el abandono de trabajo, en virtud de que no se encuentra regulado a profundidad en el marco laboral burocrático, además de que no existe fundamento legal que sustente a las actas de abandono de empleo, las cuales por lo general se pretenden tomar como base de la excepción, entonces resulta como ya lo he mencionado, muy difícil de acreditar ante la autoridad laboral la figura del abandono de empleo; así que considero que lo más viable es la probable solución propuesta de que se reforme el inciso I de la fracción V y el párrafo tercero del artículo 46 de la ley burocrática, para que en primer lugar se regule la figura del abandono de empleo, facultando a las dependencias para cesar a los trabajadores que incurran en el supuesto y sea creado un procedimiento especial para que una vez configurado el abandono, el trabajador sea dado de baja administrativamente y como consecuencia la dependencia de por terminados los efectos de su nombramiento, así mismo, que dicha situación se haga del conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que a su vez valore la documentación y ratifique el cese del trabajador, debiéndolo notificar por su conducto a la persona que abandonó su empleo.

Tal vez resulte polémico el hecho de que la posible solución propuesta funcione correctamente sin agravar los derechos laborales de los trabajadores del Estado, pero en realidad, tomando los criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las adversidades mencionadas, por las cuales se pierden los juicios laborales que surgen como consecuencia de un abandono de empleo, a mi parecer si a las dependencias se les faculta para cesar a los trabajadores que incurrir en dicha causal haciéndolo del conocimiento de la mencionada autoridad laboral, para que por su conducto se notifique al sujeto que haya incurrido en el supuesto del abandono de empleo, aun así se le estaría garantizando su derecho de audiencia; con dicha situación se evita la necesidad de un juicio bastante extenso, así mismo el Tribunal competente valoraría la necesidad de ratificar el cese a beneficio de las propias dependencias de Estado, para que no exista la necesidad de llevar procesos largos que lo único que hacen es acumular salarios caídos y prestaciones que no han sido devengados por el respectivo trabajo, el cual fue abandonado por los empleados estatales.

Así pues, a mi forma de ver, la propuesta manifestada para facultar a las dependencias de gobierno para cesar a sus trabajadores que hubieran abandonado su empleo haciéndolo del conocimiento de la autoridad laboral para que ésta valore las pruebas y necesidades de las Secretarías de Estado ratificando el cese, por una parte, se resolverían dichas situaciones sin la necesidad de un juicio ya que los diversos abandonos de empleo no se hacen valer por parte de las dependencias hasta que se demanda el supuesto “despido injustificado”; cabe hacer la mención que los abandonos de empleo no se hacen valer ante la autoridad laboral burocrática ya que no se encuentra regulado en la ley burocrática, por lo que no hay un procedimiento designado para ello.

Es por lo que considero que las dependencias hagan del conocimiento de la autoridad laboral el abandono de trabajo de sus empleados, para que después de la valoración de dicha autoridad sobre el abandono de empleo y por conducto de la misma, se notifique al sujeto que incurrió en la figura del abandono, el cese de los efectos de su nombramiento, evitando así resultados adversos en los juicios, que como hemos tratado de hacer ver, la gran mayoría los pierde el gobierno, situación que se capitaliza en pérdidas millonarias de recursos económicos que provienen del erario público, mismos que pudieran ser aprovechados en el cabal cumplimiento de objetivos de las secretarías de Estado, el mejoramiento de sus funciones, instalaciones, capacitación y mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores estatales de estructura, que son los que realmente sostienen el funcionamiento de la administración pública.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Por diversas circunstancias, el abandono de empleo existe en la administración pública, afectando en el funcionamiento y los recursos económicos de las dependencias de gobierno y tal situación está prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, no se encuentra regulado por la ley de la materia por lo que las dependencias de Estado no tienen los suficientes argumentos jurídicos para acreditar ante la autoridad laboral el abandono de empleo de sus trabajadores; así mismo, la autoridad laboral, es sobreproteccionista con los trabajadores estatales, por lo que prácticamente el gobierno pierde la mayoría de los juicios que surgen con motivo de un abandono de empleo y como consecuencia de estos juicios perdidos, las dependencias de gobierno tienen que pagar cantidades millonarias como de laudos en contra, a favor de los sujetos que abandonaron su empleo, los cuales con posterioridad demandaron un supuesto “despido injustificado”.

SEGUNDA.- Debido a que el gobierno debe pagar cantidades millonarias por laudos, a consecuencia de juicios laborales, se ven afectado en su presupuesto, lo que provoca que no se cumplan al cien por ciento su finalidad y objetivos ya que los recursos que se utilizan para cumplir los laudos en contra de las dependencias, provienen del erario federal, situación que provoca que los mismos no se utilicen de manera idónea para los objetivos que en sus funciones deben de dar cumplimiento y atender la totalidad de las diversas necesidades del país o para la mejora de las condiciones de los trabajadores del Estado.

TERCERA.- Conforme lo expuesto en la presente investigación se observa que en materia burocrática no se encuentra regulada la figura del abandono de empleo, situación que provoca una incertidumbre jurídica apoyada en los criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales son aplicados en mayor parte, en perjuicio de las secretarías de Estado, por lo que concluyo que es necesario que la ley laboral burocrática, regule el abandono de empleo, para lo

cual se debe reformar el inciso I de la fracción V del artículo 46 de dicha ley, debiéndose ordenar la correcta reglamentación de la figura del abandono de empleo.

CUARTA.- Así mismo, como la autoridad laboral tiene la facultad unilateral o el monopolio para cesar a los trabajadores al servicio del Estado, considero que resulta indispensable facultar a las Secretarías de Estado para cesar a los trabajadores que incurran en el supuesto del abandono de empleo, mediante un procedimiento especial, por lo que resulta indispensable que se reforme el párrafo tercero del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se faculte a las dependencias de gobierno y puedan cesar a los trabajadores que incurran en el supuesto del abandono de empleo y que este sea dado de baja administrativamente y consecuentemente las dependencias den por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el gobierno, así mismo, que dicha situación se haga del conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que mediante el citado procedimiento especial, valore la documentación remitida por las secretarías de estado y ratifique el cese del trabajador o determine la improcedencia, debiéndolo notificar por su conducto el cese o la improcedencia, a la persona que incurrió en el abandono su empleo, velando así, sus derechos laborales.

QUINTA.- Con estas medidas las dependencias de gobierno tendrán la seguridad de que el dar de baja y como consecuencia cesar a los trabajadores que abandonan su empleo, y aunque estos demanden “despido injustificado”, se obtenga laudo favorable al gobierno; así pues, con el hecho de que las dependencias de estado no tengan que pagar salarios caídos, prestaciones y aportaciones de seguridad social, como derivados de un laudo proveniente de un juicio laboral largo, a consecuencia del abandono de empleo de sus trabajadores, implica que esos recursos sean mejor aprovechados por la administración pública, para que las dependencias cumplan al cien por ciento sus objetivos o mejoren las condiciones laborales de sus empleados.

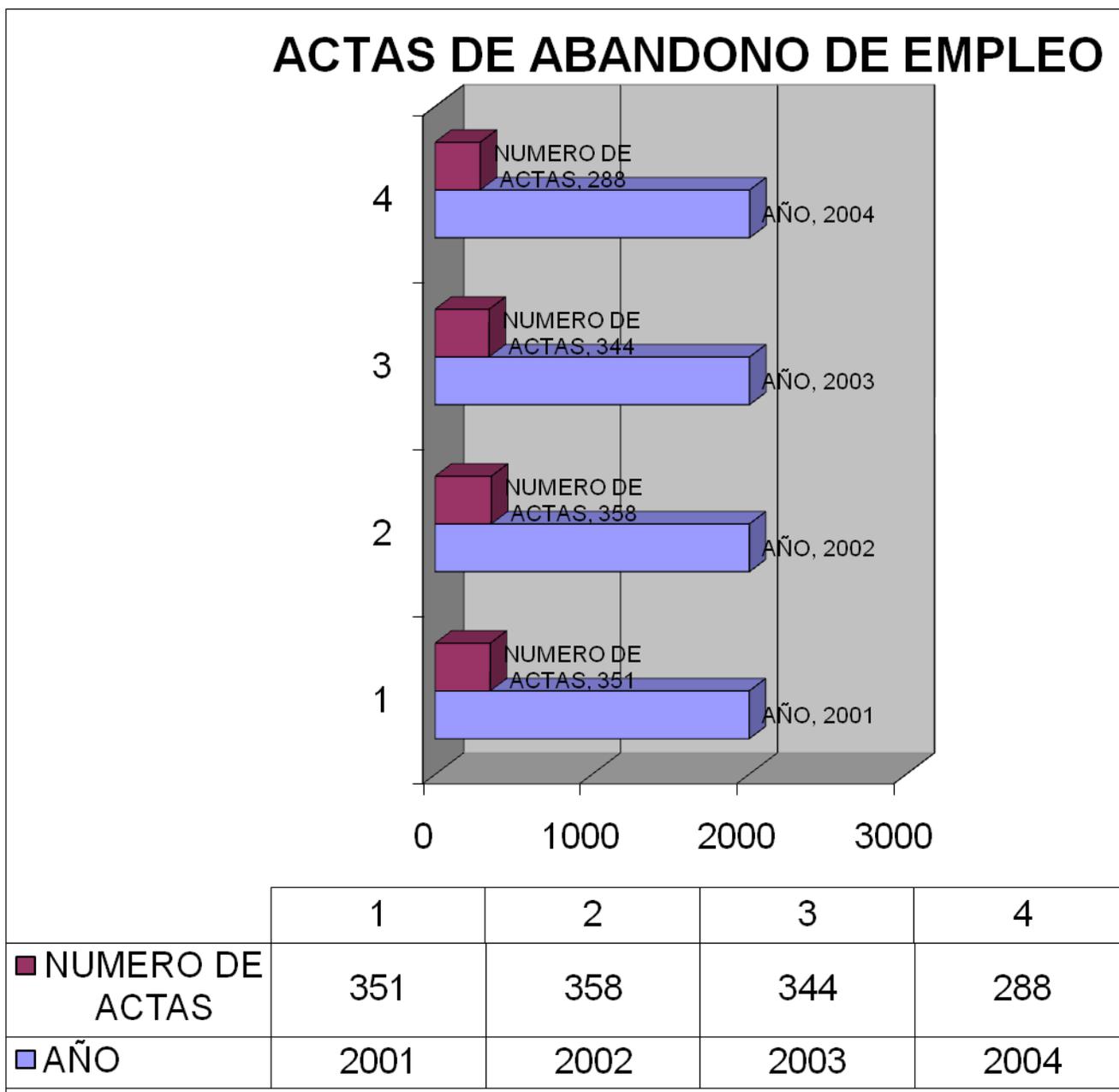
SEXTA.- Los recursos económicos designados para pagar los laudos de los procesos laborales, no son la única causa del desfaldo al erario público, sin embargo, es un porcentaje muy considerable que influye en la fuga de recursos sin que éstos sean utilizados adecuadamente para el cúmulo de necesidades que existen en el país, por lo que creo que el abandono de empleo es una figura que debe ser regulada correctamente y de una manera imparcial, para que no sea motivo suficiente de los trabajadores que incurrir en dicha figura y que a expensas del erario público y sin trabajar, hagan de dicha situación su forma de vida.

SÉPTIMA.- Definitivamente el erario público debe ser procurado por el gobierno, erradicando la corrupción, la mala administración y evitando infringir los derechos laborales de sus trabajadores, para no provocar juicios laborales innecesarios que repercuten en el erario público, es por ello que finalizo mencionando que la forma más viable para lograrlo desde el punto de vista laboral, es regulando el abandono de empleo y facultando a las dependencias para cesar a los trabajadores que incurran en el supuesto del abandono de empleo, y para lo cual se requiere de una reforma, como la propuesta en la presente investigación a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ANEXOS

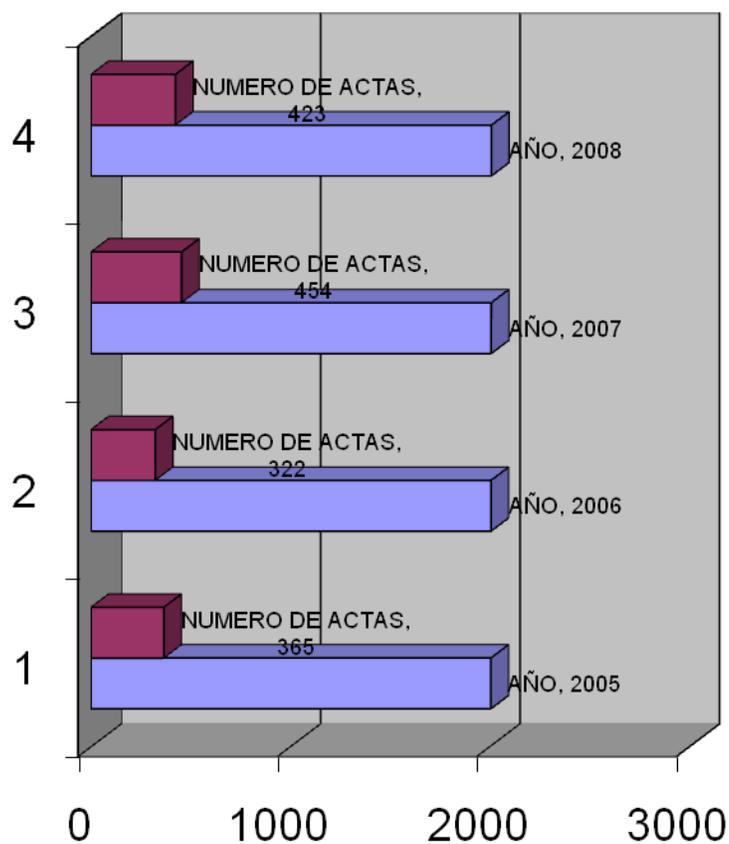
ACTAS DE ABANDONO DE EMPLEO

AÑO	NUMERO DE ACTAS
2001	351
2002	358
2003	344
2004	288



AÑO	NUMERO DE ACTAS
2005	365
2006	322
2007	454
2008	423

ACTAS DE ABANDONO DE EMPLEO



	1	2	3	4
■ NUMERO DE ACTAS	365	322	454	423
■ AÑO	2005	2006	2007	2008

FUENTES CONSULTADAS

Libros:

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel Ángel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México 1990.
- 2.- ARROYO HERRERA, Juan Francisco, Régimen Jurídico del Servidor Público, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1988.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Nuevo Diccionario Jurídico, Tomo P-Z, Editorial Porrúa, México 2001.
- 4.- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial SISTA, México 1996.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Tomo II, Tercera Edición, Editorial Heliasta, Argentina 1988.
- 6.- CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Tercera Edición, Editorial PAC, México 1988.
- 7.- CAPTANT, Henry, Vocabulario Jurídico, Editorial Palma, Argentina 1986.
- 8.- CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, UNAM, La Gran Enciclopedia Mexicana, México 1983.
- 9.- DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

10.- DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1990.

11.- DÁVALOS, José, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Editorial Porrúa, México 2001.

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S. A. de C. V., México 1960.

13.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S. A. de C. V., México 1999.

14.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1980.

15.- DE PINA VARA, Rafael, Nuevo Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, México 1997.

16.- DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1998.

17.- GARCÍA PELAYO, Ramón, Diccionario pequeño Larousse ilustrado edición 1982, Editorial Larousse, México D.F. 1982.

18.- HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana. R., Legislación Burocrática Federal, Legislación Doctrina- Jurisprudencia, Editorial Porrúa, México 1998.

19.- HORI ROBAINA, Guillermo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Editorial Porrúa- UNAM, México 1998.

20.- MORALES S. y TENA SUCK, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentario y jurisprudencia, Editorial PAC S.A. México 1992.

21.- MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, derecho burocrático, “incertidumbre jurídica”, Editorial Porrúa, México 2005.

22.- MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, Editorial Porrúa, México 1980.

23.- LASTRA LASTRA, Juan Manuel, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Editorial Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1997.

24.- REYNOSO CASTILLO, Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1999.

25.- SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México.
RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-C, Editorial Porrúa, México 1992.

26.- RUSSOMANO MOZART, Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, Segunda Edición, Editorial UNAM, México 1981.

27.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1978.

Metodología jurídica

28.- PONCE DE LEÓN, Luis, Metodología del derecho, Editorial Porrúa, México 1996.

29.- WITKER VELÁSQUEZ JORGE ALBERTO, Como elaborar una tesis de grado en derecho. Lineamientos metodológicos y técnicos para el estudiante o investigador del derecho, 2ª edición, Editorial Pac, México 1986.

30.- WITKER VELÁSQUEZ JORGE ALBERTO, Metodología jurídica, Editorial McGraw-Hill-UNAM, México 1997.

Legislación:

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México 2008.

2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial Porrúa, México 1998.

3.- Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2008.

4.- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, ISEF, México 2007.

5.- Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, México 1946.

Jurisprudencias

IUS-2008

Internet

<http://www.ordenjuridico.gob.mx>

<http://www.tfca.gob.mx>

<http://www.juridicas.unam.mx/>

<http://www.stps.gob.mx/>