

00721 a
354



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL ABANDONO DE EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES DE BASE
DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA**

T E S I S
**QUE PRESENTA PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN DERECHO**

ROSA EMILIA GONZÁLEZ CHÁVEZ

ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS.



Ciudad Universitaria

2003

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

b

PARA MIS PADRES CARMELITA Y ROSALIO:
CON TODO MI AMOR Y AGRADECIMIENTO, POR
INFUNDIR EN MI EL ESPÍRITU DE SUPERACIÓN
Y DE SERVICIO, ALLANANDO MI CAMINO CON
SUS CONSEJOS Y LA PREPARACIÓN ACADÉMICA
QUE PUDIERON BRINDARME, ESTE TRIUNFO ES
SUYO, POR HOY Y SIEMPRE GRACIAS POR
DARME LA VIDA Y DARME LAS HERRAMIENTAS
PARA DEFENDERME EN ESTE LARGO SENDERO
QUE ES VIVIR.

MADRE, GRACIAS POR TUS CONSEJOS Y ESE
CUMULO DE EXPERIENCIAS VIVIDAS, POR TUS
PALABRAS DE ALIENTO CUANDO ESTUVE A
PUNTO DE DESFALLECER, AMIGA, COMPAÑERA
Y MÁS, POR TODO ESO NO TENGO CON QUE
RETRIBUIRTE, TAN SOLO TENGO TODO EL
ETERNO AMOR QUE SUPISTE INFUNDIR EN MI.

A MIS HERMANOS.
CARMEN, GUADALUPE, GABY Y ELÍAS, POR SU
PACIENCIA Y TOLERANCIA, CUANDO MIS
ANIMOS SE EXALTABAN, SU VALIOSA AYUDA NO
TIENE PRECIO Y DESEO QUE ESTE ESFUERZO
LES SIRVA DE EJEMPLO, Y QUE SIENTAN QUE
TRABAJAR EN LO QUE TE GUSTA, SI VALE LA
PENA Y REITERARLES QUE EL QUERER SI ES
PODER.

AL PEQUEÑO SAMUEL DE JESÚS, QUE CON SUS
MANITAS PEQUEÑAS ME JALA PARA JUGAR Y
ACARICIAR MI ROSTRO, HACE RENACER MIS
ANIMOS DE CONTINUAR REALIZANDO MIS
SUEÑOS Y HACERLOS UNA HERMOSA REALIDAD.

A MIS ABUELTOS LUIS Y SOL.
POR QUE SIEMPRE HAN ESTADO PRESENTES EN
CADA MOMENTO DE MI VIDA, COMO LAS RAICES
QUE NOS DAN VIDA, HOY SOLO PUEDO
DECIRLES GRACIAS POR SUS CUIDADOS Y
CONSEJOS, GRACIAS POR LA VIDA A MI PERLA
PRECIOSA CARMELITA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impresa el
contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: Rosa Amelia
Contralor Chavez
CHA: 27 enero 2003
MAI: [Signature]

A MIS GRANDES AMIGOS:
ELIZABETH, SERGIO, MARY CHU, JULIA,
ELTON Y TODOS AQUELLOS QUE NO ME
DEJARON DESCANSAR HASTA CULMINAR
CON ESTA META.

AL LIC. JOSE MARTÍN BELTRÁN MARTINEZ,
POR SU AMISTAD SINCERA Y EL GRAN
EJEMPLO DE PROFESIONALISMO EN LA
CARRERA MINISTERIAL, AL BRINDARME SU
MANO CUANDO MAS LO NECESITABA,
PRIMORDIALMENTE NO PERMITIENDO QUE
LOS PROBLEMAS Y LA ADVERSIDAD
HICIERA MELLA EN MI ANIMO, GRACIAS.

AL LIC. ALBERTO ROMERO AGUIRRE,
GRACIAS INFINITAS POR QUE ME
REMOVISTE DEL CAPARAZÓN EN QUE ME
ESCONDIA, REALIZANDO CON TUS
PALABRAS UNA METAMORFOSIS EN MI,
RENACIENDO NUEVAMENTE LAS
ESPERANZAS EN UN FUTURO MEJOR.

A MI ETERNO Y GRAN AMOR, AUNQUE TE
ENCUENTRES LEJOS TU CORAZÓN SE
QUEDO CONMIGO ETERNAMENTE, POR TI
DESCUBRÍ LO QUE SOY CAPAZ DE HACER,
AMOR CALLADO Y LEJANO VIVES Y VIVIRAS
POR SIEMPRE EN MI, GRACIAS POR SER ESE
MOTOR QUE TRASLADA MIS SUEÑOS ENTRE
NUBES DE ALGODÓN.

AL ING. MARTÍN DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ,
POR QUE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO,
TIEMPO Y LUGAR PARA CONOCERTE, HAN
PROPICIADO QUE SURJAN EN MI NUEVOS
BRIOS PARA CONTINUAR FIJANDOME
METAS, QUE DESEO COMPARTIR CONTIGO.

CON TODO MI CARIÑO Y AGRADECIMIENTO
A LA LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS, QUE
COMO EL GRAN MAESTRO JESÚS SUPO
GUIAR MIS PASOS EN EL TRAYECTO DE
REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO,
ALENTÁNDOME EN CADA ENTREVISTA Y
COMPARTIENDO PUNTOS DE VISTA, YA QUE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ME INFUNDIO LA CONFIANZA DE QUE MIS IDEOLOGÍAS NO ERAN DEL TODO ERRÓNEAS, BRINDÁNDOME SU MANO AMIGA Y ENSEÑÁNDOME EL CAMINO CORRECTO QUE HOY ME LLEVO A LA CIMA DE MI MAS CARO ANHELO, MIL GRACIAS.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO, GRAN SUEÑO HECHO REALIDAD, LUGAR QUE ACOGIÓ MI TIMIDEZ YA PERDIDA, MI PACIENCIA Y DIAS FELICES, CREÁNDOME EL CARÁCTER Y ETICA QUE HOY OSTENTO, SIN DUDAR ORGULLOSAMENTE SOY UNA MAS DE SUS QUERIDAS HIJAS, GRACIAS POR TODO EL CONOCIMIENTO Y PRINCIPIOS INFUNDIDOS DURANTE LA CARRERA, GRACIAS POR FORMARME COMO LICENCIADA EN DERECHO.

CON CARÍÑO A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA QUE ME ABRIÓ SUS BRAZOS, PARA SER UNA MÁS QUE COLABORA EN SUS DIFÍCILES TAREAS DEJÁNDOME ENTRAR A CONOCER UN TIPO DE AMBIENTE DIVERSO Y EN EL CUAL PUDE INSPIRARME, PARA LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO, CON LOS MEJORES DESEOS DE QUE SE SUPEREN LAS DEFICIENCIAS EN BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**EL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN I

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. DERECHO BUROCRÁTICO	1
1.2. RELACIÓN DE TRABAJO	4
1.2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR	7
1.2.2. EL ESTADO COMO PATRÓN	11
1.3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	13
1.4. NOMBRAMIENTO	17
1.5. CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO	19
1.6. EL ABANDONO DE EMPLEO	21
1.7. ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS	24
1.8. LAS FALTAS DE ASISTENCIA	26

**CAPITULO 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO BUROCRÁTICO EN
MÉXICO**

2.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917	35
2.2. ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN	38
2.3. EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	50
2.4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "B"	54

CAPITULO 3. EL ABANDONO DE EMPLEO EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE

3.1. EL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	59
3.2. EL ARTÍCULO 46 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	68

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

f

3.3. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO VIGENTES EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	80
3.4. EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	87
3.4.1. ACTOR Y DEMANDADO	91
3.4.2. AUDIENCIA	101
3.4.3. LAUDO	106

**CAPITULO 4. COMPARACIÓN DEL ABANDONO DE EMPLEO CON OTRAS
FIGURAS CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO Y SU ACREDITACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO
ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

4.1. ABANDONO DE EMPLEO	110
4.2. FALTAS DE ASISTENCIA	120
4.3. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL ABANDONO DE EMPLEO Y FALTAS DE ASISTENCIA	126
4.4. ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS	133
4.5. REPETIDA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES TÉCNICAS	144
4.6. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS Y REPETIDA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES TÉCNICAS	145
4.7. LAS PRUEBAS FAVORABLES PARA COMPROBAR EL ABANDONO DE EMPLEO:	
4.7.1. LA PRUEBA CONFESIONAL	150
4.7.2. LA PRUEBA TESTIMONIAL	155
4.7.3. LAS DOCUMENTALES PÚBLICAS Y SU RATIFICACIÓN	159
4.7.4. LA INSPECCIÓN OCULAR	166
4.8. PROBLEMA REAL A QUE SE ENFRENTA LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PARA LA CORRECTA ACREDITACIÓN DEL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA DEPENDENCIA	170
 CONCLUSIONES	 196
 BIBLIOGRAFÍA	 201

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objeto analizar un problema real y evidente que se vive en la Procuraduría General de la República, como en todas las Dependencias del Estado, a efecto de acreditar ante las autoridades el **ABANDONO DE EMPLEO**.

¿Por qué los criterios a cerca del **ABANDONO DE EMPLEO** son tan vagos e imprecisos?

¿Cómo afecta a la Procuraduría General de la República esta falta de definición?, lógicamente y jurídicamente se está ante una figura laboral difícil de adecuar y más aún de acreditar. El interés primordial de la presente investigación es encontrar una definición clara y precisa del **ABANDONO DE EMPLEO**, lo cual nos va a permitir allegarnos de las pruebas idóneas para comprobar esta forma de terminación de relación laboral, sin responsabilidad para la Institución, cuando se ha iniciado un juicio laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en contra de aquel trabajador de base que incurre en incumplimiento a lo que se encuentra estipulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en consecuencia a lo que marcan las Condiciones Generales de Trabajo, promoviendo la Procuraduría General de la República, la solicitud de la terminación de los efectos de nombramiento del trabajador.

Si tomamos en consideración que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula la relación de los trabajadores sujetos al apartado "B" del artículo 123 Constitucional y que ésta, es la plataforma para la elaboración de las Condiciones Generales de Trabajo, que rigen a los trabajadores de base Sindicalizados con la Dependencia, y que las fallas a que hacemos referencia vienen desde la propia ley, luego entonces lo que se deriva de ella se encuentra viciado de origen.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Retomando lo anterior, es urgente una propuesta a efecto de que, el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sea reformado, con el propósito de que esta fracción sea dividida enumerando cada causal de terminación de la relación laboral con su respectiva definición, lo cual evitaría confusiones y se lograría una correcta aplicación en la práctica cotidiana.

Principalmente, el criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cambiaría en forma suprema, y cada dependencia trataría de cubrir cabalmente los requisitos de fondo que caracterizan a esa figura contemplada en la ley y, por ende, en sus Condiciones Generales de Trabajo, abocándose a encuadrar la conducta de los trabajadores de forma tal, que no hubiera lugar a dudas de que él mismo trabajador de base decidió en forma voluntaria, abandonar su empleo.

Lo anterior, entre otras, trae como consecuencia que los diversos criterios, resoluciones y ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no hayan podido definir los elementos substanciales y necesarios para que en su caso, quede debidamente configurada la causal de Abandono de Empleo.

Trabajar dentro de la Procuraduría General de la República, ha sido un orgullo, sin embargo, resulta lamentable que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República, sea tan mediocre y desleal con la base trabajadora que los ha mantenido en el poder por treinta años, carentes totalmente de los principios básicos del Sindicalismo, provocando con ello un creciente número de trabajadores mañosos y flojos que en nada benefician los fines de la Institución y por el contrario, la perjudican al no cumplir con las obligaciones que tienen encomendadas, y consecuentemente la imagen de la Institución va en declive, olvidando que es como una madre que nos acoge

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en su seno, dándonos lo mejor como lo es, un trabajo digno que hoy en día es muy importante conservar por el bien de nuestras familias.

Por lo anteriormente descrito, el presente trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos, a conocer:

En el primer capítulo encontraremos los conceptos generales que a lo largo del trabajo serán mencionados, logrando con ello una mejor comprensión en el tema, ya que deseo expresar algo real y encaminarlos al desenlace, del porque es primordial definir el **ABANDONO DE EMPLEO**.

En el segundo capítulo, conoceremos en breve la evolución histórica del Trabajo Burocrático en México, abarcando su desarrollo en la Época Contemporánea, donde se encuentra el auge de atención a los servidores públicos inicialmente regidos por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, y posteriormente, lo que hoy es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atento a lo que señala nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartado "B".

El tercer capítulo, tiene como finalidad ubicar el **ABANDONO DE EMPLEO** en nuestro Derecho Positivo Vigente y en particular como se regula esta figura jurídica en la Ley Federal del Trabajo y como está contemplada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que éstas sirven de base para fundamentar los dispositivos legales que integran entre otras, las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Procuraduría General de la República, las que por sí solas no conllevan beneficios a los Trabajadores al Servicio del Estado de tan importante Institución, sino contrariamente a lo que se piensa descobija a sus agremiados, dejándolos en un total estado de indefensión y ante una autoridad confiada del liderazgo añejo y servicial del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Procuraduría General de la República.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el desarrollo del cuarto capítulo, abundaremos a fondo el **ABANDONO DE EMPLEO**, su análisis y similitudes con otras figuras contempladas en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, descubriendo así las confusiones que se han generado, dadas las diversas interpretaciones que se le han buscado y el porque es importante una definición clara al respecto.

Lo trascendente se encuentra dentro del procedimiento laboral, que se inicia con la presentación de la demanda, fijándose la litis con la contestación a la misma por parte del trabajador demandado, las excepciones y defensas hechas valer, las pruebas ofrecidas, los alegatos y finalmente cuando la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dicta el laudo correspondiente, todo esto concatenado, nos lleva de la mano a descubrir la realidad palpable, el **ABANDONO DE EMPLEO** es difícil de definir, y más aún de acreditar ante el Tribunal Federal, la consecuencia lógica de una carencia conceptual que permita describir correctamente su naturaleza, su contenido y aplicación práctica en nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por ende en las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República.

Sin embargo, hay que resaltar la importancia de las pruebas que la Institución puede aportar en el juicio laboral, ya que no es del todo imposible acreditar que los trabajadores incurrir en forma constante en las conductas contrarias a lo que debe ser un optimo servicio público, dando pauta a ser cesados por incurrir en las prohibiciones previstas en las normas legales.

En virtud de lo anterior, en la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos: el deductivo, ya que partimos de lo general a lo particular, así como el histórico basándonos para ello en los acontecimientos que dieron origen al trabajo burocrático; el jurídico porque analizamos lo que señala nuestra Carta Magna en cuanto a los trabajadores considerados de base y las leyes que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

surgieron de ella, así también la jurisprudencia dictada en cuanto al Abandono de Empleo; el analítico dado que se llevó a cabo un análisis y crítica de las figuras jurídicas en estudio y finalmente el anakógico, en virtud de que se comparo la figura en estudio, con otras que a simple vista pudiesen parecer semejantes.

La técnica de investigación empleada es la documental, porque tomamos como ejemplo todos aquellos juicios tramitados en la Procuraduría General de la República, mismos que nos sirvieron para demostrar lo complejo que es acreditar la figura que hoy es nuestro tema de investigación.

Por todo lo anterior, invitaría a todos los trabajadores de base a hacer una reflexión, el trabajo dentro o fuera del Gobierno es para todos, la forma más honesta y fácil de sobrevivir, obtener derechos y obligaciones que no son más que el pago por tener la dicha de trabajar honradamente, aprendamos a valorar nuestras funciones, por sencillas que éstas sean, cuidar lo que muchos quisieran tener para mantener sus hogares, realizar nuestra labor con cariño y dedicación para que al momento de exigir un derecho tengamos como antecedente, el cumplimiento de nuestra obligación.

LEER CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACION

DISCONTINUA

**CAPITULO 1
CONCEPTOS GENERALES**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1. DERECHO BUROCRÁTICO.

Para iniciar el presente trabajo es necesario ubicarnos en la importancia y trascendencia que tiene el Derecho Laboral en la vida política y social de nuestro país, tal y como lo ha quedado plasmada a lo largo de nuestra historia para poder darnos cuenta de la lucha constante e incansable de las diversas clases trabajadoras, para lograr un reconocimiento y regulación más o menos acorde con sus necesidades más apremiantes, ya sean los obreros o aquellos que prestan sus servicios al Estado, también conocidos como burócratas.

En México, el Derecho del Trabajo forma parte del derecho positivo en virtud de estar establecido en la Constitución de 1917, en los artículos 4º. y 5º; y principalmente el artículo 123 y sus leyes reglamentarias, considerados como el soporte del Derecho Mexicano del Trabajo.

Siendo las bases fundamentales de su creación esencialmente la protección y reivindicación de los trabajadores, como una integración del Derecho Social al Derecho del Trabajo, ya que como lo refiere el maestro Trueba Urbina: "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" ¹.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1982, pág. 83.

La justicia social no solo se abocó a la protección de los trabajadores denominados como subordinados (obreros o jornaleros), sino que fue mas allá y se contemplan también a los que prestan un servicio a otro (empleados públicos, privados o comerciales), con lo cual se logra tutelar y dignificar a las clases trabajadoras, después de una gran marginación y explotación de que habían sido objeto por muchos años.

Burócrata, como despectivamente se le denomina a la persona que presta sus servicios al Estado, proviene del francés *bureaucratie* palabra mixta de doble raigambre que deriva de "bureau" que significa escritorio u oficina y del griego "cratos" que quiere decir gobierno, nominación que recibían los funcionarios ennoblecidos de Francia².

Respecto al tema se han tenido varias definiciones, hay quienes consideran al derecho burocrático como parte del derecho del trabajo y que trata de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial, pero la relación del trabajador con el patrón o Estado nace desde la emisión y firma de un nombramiento, que es similar a un contrato de trabajo, situación reglamentada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin alguna característica específica o singular, por lo cual no es considerado como un trabajo especial.

Así también, encontramos la teoría de que la relación laboral es un acto unilateral del Estado porque fija y regula las condiciones laborales, sin que medie la voluntad del trabajador.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

² Cfr. MORALES PAULÍN, Carlos A, Derecho Burocrático. Editorial Porrúa, México, 1995, pág. 106.

Contraría a la tesis anterior otra conocida como contractual la cual refiere que efectivamente estas relaciones de trabajo son un concurso de voluntades entre ambas partes.

El Doctor Serra Rojas, se refiere a una teoría mixta al mencionar que "deriva de la voluntad del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea, condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes que regulan la relación establecida"³.

La tesis estatutaria adoptada por el Doctor Mario de la Cueva⁴, es similar a la anterior ya que coincide en pensar que la relación jurídica entre un trabajador y el patrón se rigen por las normas preexistentes a la misma, por lo cual se le aplica al trabajador un estatuto específico.

Por lo anterior, resulta patente la controversia respecto a la paternidad de esta rama del Derecho al observar que diversos doctrinarios han tratado de situar al Derecho Burocrático también en el marco del Derecho Público al mencionar que al estar integrado por leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, circulares, etcétera; que extinguen, preservan, suspenden o limitan las relaciones entre el Estado y sus servidores, situándose entonces en el ámbito del derecho administrativo.

Pese a todas estas justificaciones, consideramos preciso señalar en síntesis que el Derecho Burocrático es una conjunción de tres sectores administrativo, laboral y de seguridad social, por ello es una disciplina autónoma y diferente, razón por la cual se distingue del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, base para la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que contempla única y exclusivamente derechos y

³ Ibidem., pág. 94.

⁴ Cfr. Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligaciones para los trabajadores o personas que prestan sus servicios al Estado.

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

La idea de relación significa un vínculo de unión, algo que une al hombre con algo o alguien. Por lo que el ser humano es considerado un ente social, ya que desde sus orígenes más remotos se haya ligado a una familia y a la sociedad en la cual tenemos que aprender a convivir.

En el transcurso de nuestra historia laboral es importante reconocer que no se había dado un reconocimiento al trabajador indígena, obrero o campesino como un ser humano que piensa, razona y es útil a la sociedad, ya que eran considerados simples objetos o animales de trabajo, hasta que se tuvo conciencia de que su fuerza de trabajo merecía una recompensa, las luchas no han sido fáciles, pero hoy en día se ha logrado introducir la idea de lo jurídico en la relación que se establece entre un hombre y otro ya sea persona física o moral, en donde uno puede exigir al otro el cumplimiento de una obligación.

Con esto, se logró una promoción de la igualdad a través de la justicia que constituye un elemento fundamental para establecer un Estado de Derecho.

La relación jurídica es en efecto, un vínculo entre dos o más personas para un fin específico y trae como resultado un acto jurídico, al cual se llega por manifestación expresa de la voluntad de ambas partes, esto es que la prestación de un servicio es un trabajo por el cual hay que pagar en retribución al bien recibido, teniendo ambos un fin común, servir a la sociedad.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Luego entonces si el trabajo, en el múltiple sentido de la palabra es una obligación, es decir un deber, así también es una fuente de derechos por parte del trabajador.

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos a su favor, por el Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución, en el Título denominado Del Trabajo y la Previsión Social, constituyéndose así una relación de derecho laboral.

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

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

Tal y como se desprende del artículo 2º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mencionando que:

"Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático es muy similar a la laboral, ya que se considera un hecho objetivo el que el trabajador se incorpora a

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

una unidad burocrática en virtud de aparecer en las listas de raya o por el otorgamiento de un nombramiento, siendo entonces su esencia muy institucional, al aplicar exclusivamente lo que la ley señala y como en la misma no se contempla algún tipo de contrato, se considera que tiene un carácter acontractualista ⁵.

Además, es muy importante resaltar que esta clase de relaciones burocráticas, nos dan como resultado también un derecho autónomo, en el hecho de que los diversos Sindicatos que conforman la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, al obtener algunos beneficios o conquistas de los titulares de las dependencias, el resultado es aplicable únicamente para los trabajadores de base que conforman sus sindicatos, y no a todos los trabajadores en general contemplados en el artículo 123, por lo cual se considera situado como un derecho autónomo, autentico y diferente a todos los demás.

Resulta significativo destacar, que el artículo 2º. del cual hacemos alusión padece de un defecto técnico en su redacción, por que no se refiere en forma explícita a lo que aquí mencionamos, en el sentido de que los titulares de las dependencias son tan sólo representantes del órgano estatal, por lo cual debemos entender que la relación se establece entre la dependencia y el trabajador, en el caso particular, tenemos entonces que los trabajadores de base están contratados por y para la Procuraduría General de la República y no existe relación laboral con su representante, que es el Señor Procurador General de la República ⁶.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁵ Cfr. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, Trigesima sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 20.

⁶ Cfr. Ibidem., pág. 21.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

7

Por otro lado, la propia Ley Burocrática señala también que lo que no se encuentre previsto en la misma, se aplicará en forma supletoria y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, el Código Civil, las leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

Los representantes o delegados de la Dependencia, son tan sólo eso, personas físicas que tienen atribuciones o facultades para tomar decisiones a nombre de la Institución que representan, pero en sí las relaciones que se llegan a establecer deben ser entendidas como un acto más del Estado y que el servicio a brindar va a realizarse dentro del campo conocido como servicio público.

1.2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Las relaciones personales en el marco del derecho se encontraban ubicadas desde un punto muy objetivo y despersonalizado, por lo cual la fuerza de trabajo era considerada como una mercancía más que se vende en el mercado, al precio que establecían el punto donde se corta la curva de la oferta y la demanda de ese bien.

Así es que, se considera al trabajador como todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, lo cual comprende a toda clase de trabajadores ya que todos están ubicados en un plan de subordinación o dependencia, en una relación jurídica con otro llamado patrón⁷.

A partir del 1º de mayo de 1917, se otorga una protección y reivindicación a todos los trabajadores al incluir en el artículo 123 Constitucional, la iniciativa

⁷ Cfr. Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Octogésima edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág XX.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

8

para expedir leyes sobre el trabajo, así pues se divide en dos clases a los trabajadores:

Apartado "A" para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo aquel sujeto a un contrato de trabajo, aplicando a estos la Ley Federal del Trabajo, Código Civil o Código de Comercio, así como también es reglamentaria de la Ley del Seguro Social, Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El Apartado "B", contiene las condiciones mínimas que deben privar entre los Titulares de los Poderes de la Unión y sus trabajadores, fundamento de creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aplicando del mismo modo y en forma supletoria el Código Civil y el Código Federal de Procedimientos Civiles, reglamentaría también de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Tal función protectora no sería completa sin preservar estos derechos por medio de los tribunales creados específicamente para la protección y reivindicación de los hombres y mujeres que prestan sus servicios a otros o al estado, función llevada a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Principios básicos para que el Derecho Procesal del Trabajo busque siempre redimir y proteger a la clase trabajadora, supliendo la deficiencia de la queja a favor del trabajador, cuidando en todo momento su salario y procurando una justicia social para con el más necesitado, el trabajador.

Materia del presente trabajo son los trabajadores que están precisamente contemplados en el artículo 123 Apartado "B" de nuestra Constitución Política, los cuales son trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

9

Gobierno del Distrito y Federal, así como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y otros más que refiere el artículo 1º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, llamados trabajadores al servicio del Estado.

Un trabajador o empleado al servicio del Estado, es toda aquella persona física o individuo que presta un servicio al Estado para la realización de las grandes tareas encomendadas a éste, percibiendo un salario por el esfuerzo material o intelectual que desarrolla, generando su derecho a la estabilidad en el trabajo, al escalafón por su eficacia y antigüedad, a las indemnizaciones por separación injustificada o por riesgos profesionales, las jornadas de trabajo, los descansos que le permitan recuperar sus energías, a la higiene en los lugares que presta sus servicios, a la prevención de accidentes y a la asociación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece en su artículo 3º. que se entiende por trabajador, considerándolo como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

De estas últimas definiciones, podemos ver claramente que se logra unificar criterios para dar un mismo concepto de los empleados públicos.

También se les denomina Servidores Públicos, a todas las personas que prestan sus servicios al Estado, independientemente del cargo o puesto que ocupan, pero comúnmente y de manera general se les conoce como burócratas.

Para el gran sociólogo y economista alemán Máx Weber, autor de estudios sobre clases sociales, la burocracia es el instrumento fundamental del progreso social, porque es un mecanismo perfectamente desarrollado que actúa en

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

10

relación con los demás elementos, con precisión, rapidez, oficialidad, continuidad, secreto, uniformidad, subordinación y ahorro⁸.

Del artículo 4º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se pueden apreciar los dos grupos en que se dividen a los trabajadores y son: de Base y de Confianza.

Posteriormente este ordenamiento, señala que son considerados como trabajadores de confianza aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

En las subsecuentes fracciones se determina de manera específica que cargos o empleos son considerados como de confianza, esto es basándose en lo establecido por la fracción XIV del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional señalando que la Ley determinará los cargos que se considerarán de confianza. Sin embargo, esta ley no los regula ya que están excluidos de la misma.

La denominación de empleados de confianza obedece a la naturaleza de las funciones que realizan, por lo que su situación legal puede considerarse "sui generis", no gozan de la estabilidad en su empleo, solo de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

En cuanto a los trabajadores de base, podemos señalar que están sujetos a nombramiento en términos del artículo 3º. de la Ley de la materia, son los que tienen carácter de permanente, se les paga conforme a los tabuladores de salarios autorizados por la Dirección General de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal, Editorial Porrúa, México, 1978, pág. 598.

Otra característica de este tipo de empleados es que gozan de la inamovilidad, que en los trabajadores de nuevo ingreso no se logra sino hasta después de cumplir con seis meses y un día para que adquieran este derecho y los demás contemplados en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y en las Condiciones Generales de Trabajo de la Institución.

1.2.2. EL ESTADO COMO PATRÓN.

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

Por lo que se considera al Estado, como una persona moral ya que físicamente no es palpable su presencia pero sí requiere de personas físicas que manifiesten su voluntad y se integren a una relación con los órganos administrativos, los cuales se constituyen con sus titulares en el caso particular con la Procuraduría General de la República asumiendo y ejerciendo las facultades que les otorga la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes Reglamentarias, competencia para actuar como una expresión de la personalidad del Estado.

El maestro Andrés Serra Rojas, para dar un concepto más completo de Administración Pública, cita a Pierre Escoube, por que considera que es dentro de la doctrina, donde se da una definición completa al definirla como:

El "conjunto de medios de acción sean directos o indirectos, sean humanos, materiales o morales de los cuales dispone el gobierno para lograr los propósitos y llevar a cabo las tareas del interés público..."⁹.

⁹ SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo II, Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1979, pág. 76.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

12

Hemos mencionado que los cometidos del Estado como Patrón, son realizados por sus trabajadores o servidores, mismos a los que administra para lograr resultados de máxima eficiencia a través de los recursos humanos, materiales y técnicos que comprende la Administración Pública.

Por esta razón, una Dependencia del Gobierno Federal, se considera como parte integrante de la Administración Pública, ya que como podemos apreciar de las anteriores exposiciones, el Estado tiene la necesidad de delegar funciones para poder cumplir sus funciones, delegación que implica una dependencia la cual se define como la sumisión, subordinación, u oficina dependiente de otra superior, siendo en el caso particular, que el Titular de una Secretaría de Estado o el de la Procuraduría General de la República, son considerados como representantes del Órgano Estatal Mexicano, gobernado por el Presidente de la República.

Este, considerado constitucionalmente como el superior jerárquico de todas las Dependencias y el único facultado por la Carta Magna para nombrar y remover a los Titulares de cada dependencia, mismos que son elegidos al cubrir los requisitos jurídicos, profesionales y morales, como se ha señalado con anterioridad, para una satisfacción de las necesidades colectivas y cumplir así, los fines del Estado.

Finalizando, la relación jurídica laboral se entiende establecida entre el Estado, representado por los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, conforme lo señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Tomando en consideración también, lo que refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º. al mencionar que:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno u varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél, lo será también de éstos".

El Estado como patrón, puede utilizar los servicios de otros trabajadores a los que delegará algunas de sus funciones, principalmente las que se refieren a la administración de los recursos humanos, por lo que cualquier trato o nombramiento expedido por los Directores, Subdirectores y en general todo aquel que sea representante legal, tendrá implícito un compromiso contraído a nombre del Estado Mexicano para con el trabajador o empleado federal.

1.3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA.

El término condicionar, se refiere a la circunstancia para que una cosa sea u ocurra así como la indicación de una acción futura, respecto a otra pasada. Luego entonces, encontramos que estas acciones o circunstancias son de aplicación general y específicamente para los trabajadores de base al servicio de la Procuraduría General de la República.

Las condicionantes traen aparejada una consecuencia jurídica, que repercutirá invariablemente en la relación de trabajo, lo cual se conoce como derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores como del titular de la dependencia del Gobierno Federal.

El maestro Mario de la Cueva dice que por Condiciones Generales de Trabajo debemos entender "... las normas que fijan los requisitos para la defensa

de la salud y en la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo..."¹⁰.

Al respecto, el profesor Miguel Acosta Romero ha señalado que "es el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas: reglas sobre exámenes médicos periódicos, y en algunos casos, estímulos"¹¹.

Por lo anterior, es considerado como un documento de carácter interno, fundamentado en los principios establecidos en el artículo 123 apartado "B" de la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Leyes que contienen principios sociales y tutelares a favor de los trabajadores, asimismo señalan también el caso específico las sanciones laborales que correspondan a cada una de las faltas cometidas por ellos, según la gravedad de la falta y en concordancia con las causales de terminación de los efectos del nombramiento que establece el artículo 46 de la Ley Reglamentaria y que será objeto de estudio posteriormente.

Las obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado derivan del artículo 18 de la Ley Federal en comento, señalando que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1982, pág. 226.

¹¹ ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1981, pág. 685.

consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe, obligaciones concretamente estipuladas en el artículo 44, consistente en:

- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- Deben observar buenas costumbres dentro del servicio
- Cumplir con todas las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- Guardar reserva de los asuntos de carácter confidencial que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- Asistir puntualmente a sus labores.
- No aceptar propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o centros de trabajo.
- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Las obligaciones consignadas a los empleados públicos de base, se encuentran señaladas con mayor precisión en las Condiciones Generales de Trabajo o Reglamentos Interiores de Trabajo, que se expidan en las distintas Dependencias o Instituciones del Gobierno Federal para lograr el mejor desempeño de las labores, efectuándolas con esmero eficiencia y eficacia que requiera la realización de los programas de la Institución, así como las consecuencias jurídicas de responsabilidad en contra del servidor público, que puede ser de carácter penal, administrativo, civil o laboral según la naturaleza de la falta.

Las obligaciones que se imponen a los Titulares de las Dependencias del Gobierno Federal se señalan en el artículo 43 de la Ley Reglamentaria que establece:

- Se debe de preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados, a los que representen la única fuente de ingreso familiar, a los veteranos de la Revolución, a los supervivientes de la invasión Norteamericana de 1914, a los que tengan más derechos conforme al escalafón.
- Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes.
- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hayan sido separados.
- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando se opte por ella, pagando la prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, etc.
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios a los trabajadores para ejecutar sus labores.
- Posteriormente encontramos aquellas relativas a la seguridad social, entre ellas: atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades profesionales, no profesionales, maternidad, accidentes de trabajo, jubilación, pensión por invalidez, vejez o muerte, la asistencia médica se hace extensiva a los familiares de los trabajadores.

Estimamos que las obligaciones laborales aquí establecidas para los titulares de las Dependencias, son las mínimas para garantizar el bienestar de sus trabajadores, sin embargo, cada Dependencia tiene la desventaja de que esas obligaciones se incrementen conforme a las necesidades reales de su base trabajadora y que las mismas queden plasmadas en sus respectivos Reglamentos, así como en las Condiciones Generales de Trabajo.

Debemos señalar que el Estado como patrón goza de facultades, como son las de ejercitar acciones para realizar las defensas que se consideren pertinentes en beneficio de sus intereses, efectuar investigaciones de hechos imputables a los trabajadores que pudieran dar lugar a la configuración de algún delito, dejar de cubrir el salario de los trabajadores, correspondiente a los días que éstos no lo devenguen, demandar solicitando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización de cese cuando hubiere justa causa, entre otras.

Lo anterior y en cuanto a la Procuraduría General de la República, es llevado a cabo por la Dirección General de lo Contencioso y Consultivo dependiente de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Legales Internacionales, como delegados y facultados para representar y suplir ante los Tribunales Judiciales o Administrativos al Procurador General de la República, con base a lo contemplado por la Ley Orgánica y su Reglamento Interior, dando así cumplimiento al mandato Constitucional conferido.

De lo ya manifestado, se puede desprender la importancia de las Condiciones Generales de Trabajo, toda vez que contienen una serie de requisitos en beneficio y protección de los trabajadores, vigilando que no se violen sus garantías laborales, normatividad generalmente establecida en el respeto y en un clima de Justicia y Equidad.

1.4. NOMBRAMIENTO.

El maestro Miguel Acosta Romero sostiene que "el nombramiento es un acto materialmente administrativo (no formalmente administrativo) pues los poderes legislativos y jurisdiccional pueden también nombrar a sus servidores, pero pensamos que además de encontrarse dentro del rubro general del acto

administrativo, comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios¹².

En nuestra opinión compartimos el criterio mencionado ya que sin lugar a dudas "el acto por el cual nace la relación entre el Estado y sus servidores, es un acto materialmente administrativo que permite la aplicación de las leyes conducentes, al personal, y en el cual concurren las voluntades del Estado y del trabajador"¹³.

Analizando lo anterior podemos señalar que el nombramiento es el acto por el cual el servidor público, que tiene facultades para ello, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previo el cumplimiento, en su caso, de los requisitos establecidos por las disposiciones aplicables.

De acuerdo con nuestra legislación, el Presidente de la República (artículo 89, fracción II Constitucional) tiene atribuciones para "nombrar y remover libremente a los Secretarios de Despacho, al Procurador General de la República, al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal, remover Agentes Diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión cuyo nombramiento o remoción no están determinados de otro modo en la Constitución o en las Leyes".

Asimismo, es de destacarse que el Ejecutivo Federal, también autoriza o aprueba la designación o nombramiento de los titulares de ciertos organismos descentralizados y empresas de participación estatal, cuando así se establece en la Ley respectiva o en los propios estatutos o reglamentos.

¹² *Ibidem*, pág. 665.

¹³ *Ibidem*, pág. 666.

El nombramiento debe contener los requisitos señalados por el artículo 15 de la Ley, como son:

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

Se señala en el artículo 18 de esta misma legislación, que el nombramiento una vez aceptado obliga al aceptante a cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.

Con lo anterior podemos decir, el nombramiento es un documento que bajo cualquier forma o denominación, formaliza la designación del empleado y una vez aceptado lo obliga al cumplimiento de los deberes inherentes al cargo conferido, pero también lo hace acreedor a los derechos que se otorgan en las leyes y en las Condiciones Generales de Trabajo internas, ya que este nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado es lo que el Contrato Colectivo de Trabajo, para los trabajadores contemplados en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

1.5. CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.

Como ya habíamos señalado, en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen las obligaciones que deben

cumplir los servidores públicos tales como: Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiado; observar buenas costumbres dentro del servicio; guardar reserva de asuntos que lleguen a su conocimiento; evitar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros; asistir puntualmente a sus labores; cumplir con las obligaciones que se les impongan en las Condiciones Generales de Trabajo.

Al disponer que los empleados públicos, deben cumplir con las obligaciones impuestas en la Condiciones Generales de Trabajo, señalan de manera específica que las obligaciones ahí consignadas deben llevarse acabo dado que la falta de cumplimiento a esas disposiciones puede producir la aplicación de sanciones por responsabilidad en contra del servidor público, que pueden ser de naturaleza penal, civil, administrativa o laboral.

La falta de observancia o de cumplimiento a los deberes que impone la función pública a sus servidores, produce consecuencias jurídicas y sanciones laborales, las que correspondan a cada una de las obligaciones según la gravedad de la falta y en concordancia con las causales de terminación o suspensión de los efectos del nombramiento.

El artículo 46 de la Ley de la Materia contempla, que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, en los casos siguientes:

La renuncia, el abandono de empleo o falta injustificada a labores técnicas, por conclusión del término, o de la obra por muerte del trabajador, por incapacidad permanente del trabajador empleado, ya sea física o mental que impida el desempeño de sus labores, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, utiliza el término cese que proviene del Latín "*cesare*", que significa suspender o terminar¹⁴.

En el diccionario tradicional, se define al cese como el documento que se expide para declarar la cesantía de un empleado público, y por cesantía, la privación de un puesto o cargo público por resolución del gobierno u otra autoridad¹⁵.

Entonces podemos definir el cese como el acto con el cual se dan por terminados los efectos del nombramiento de un servidor público, sin ninguna responsabilidad para los titulares de las dependencias, como una sanción y en consecuencia al incumplimiento de las obligaciones conferidas.

1.6. EL ABANDONO DE EMPLEO.

Primeramente por abandono se entiende, como el hecho de incumplir una obligación, faltar a un deber, descuido de sus intereses u obligaciones, luego entonces el abandono de empleo es la falta de interés del trabajador en cumplir con sus obligaciones, en atención a las funciones encomendadas como empleado público, de tal suerte que el abandono se configura cuando se desatiende una función determinada o cuando el trabajador deja de presentarse por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

Tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios, siendo esta falta de cumplimiento al nombramiento otorgado como una manifestación expresa de voluntad del propio trabajador de no continuar

¹⁴ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda edición, Editorial UNAM - Porrúa, México, 1990, pág. 2102.

¹⁵ Cfr. LAROUSSE PLANETA, Diccionario Esencial de la Lengua Española, Ediciones Larousse, México, 1999, pág. 132.

laborando en el empleo; es una manifestación tácita de su voluntad que por una actitud física revela su deseo de ya no seguir trabajando al servicio del considerado como patrón, situación que es sancionada con el cese previsto en el artículo 46 fracción V, inciso b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las propias Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República.

Dentro de las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, encontramos el Capítulo V denominado "De la Terminación de los Efectos del Nombramiento" dentro del cual localizamos el artículo 29, tratando de definir lo que tenemos que entender por Abandono de Empleo, refiriéndose al respecto de la siguiente manera:

"Artículo 29. Para la debida interpretación de la fracción I del artículo 46 de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores por cuatro días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. El hecho de que un trabajador, sin permiso ni causa justificada, acumule seis faltas o más, aún cuando no sean consecutivas, dentro del término de treinta días;
- III. La inasistencia de un trabajador desde el primer día tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes de la Procuraduría siempre que la ausencia haya sido motivada por la comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado, y

- IV. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días siguientes al término de un período de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una incapacidad expedida por el ISSSTE o de la conclusión de suspensión de los efectos del nombramiento”.

Al respecto, encontramos también diversas tesis jurisprudenciales que tratan de definir al Abandono de Empleo, sin embargo todavía no es posible dar un significado claro o preciso de este tema; por lo ya manifestado señalamos tan sólo una de las varias tesis y jurisprudencias que se han dictado con motivo de tan controversial modo de dar por terminados los efectos de un nombramiento.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISISTOS PARA QUE SE CONFIGURE.- Si bien en cuanto al concepto de 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 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 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 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”.

Tesis dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Novena Época.- Tomo IV.- Número I.2º.T.2L Septiembre de 1996, página 761.

Como se puede observar de la lectura de la presente tesis, la figura del abandono de empleo debe estar contemplada en las Condiciones Generales de Trabajo de la Institución, la cual en el caso particular de la Procuraduría General de la República es contemplado en los numerales 27,29, 30 y 31 de la referida Compilación Laboral Interna, que posteriormente analizaremos.

1.7. ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS.

Como ya se explicó anteriormente el abandono consiste en dejar de concurrir a prestar los servicios públicos encomendados, pero si a ello aunamos la especialización del trabajador en alguna rama de la administración pública y que sus funciones son exclusivamente realizadas por él y que su ausencia aunque sea temporal o momentánea implica un atraso o deficiencia en el servicio a la comunidad que brinda la Dependencia, entonces estamos ante un trabajador que realiza labores técnicas.

El artículo 31 de las Condiciones Generales de Trabajo menciona que: “Son labores técnicas las asignadas a aquellos trabajadores que ostenten título profesional o diploma de técnico o auxiliar; así como aquellos que sean peritos en una ciencia, arte, oficio o industria, cuyo desempeño no pueden efectuar

trabajadores que no tengan los conocimientos, la habilidad o experiencia necesarios”.

Luego entonces, dentro de la Procuraduría General de la República encontramos que estas labores técnicas las desarrollan:

- 1.- El Grupo de Comunicaciones conformado por:
 - Rama de Prensa y Publicidad.
 - Rama de Telecomunicaciones.

- 2.- El Grupo de Servicios, comprende las siguientes ramas:
 - Rama de Servicios y Mantenimiento.
 - Imprenta y Fotocopiado.
 - Mantenimiento en Comunicaciones.

- 3.- El Grupo Técnico, conformado por las siguientes:
 - Rama de Análisis de Estudios Técnicos.
 - Rama de Computación.
 - Rama de Dibujo.
 - Rama de Fotografía.
 - Rama de Guardería.

Asimismo, definen el abandono de las labores técnicas en el artículo 30, refiriéndose al respecto de la siguiente manera:

“Se entiende por abandono de labores técnicas, el retiro injustificado o sin autorización de un trabajador o la negligencia en el desempeño de sus labores, dentro del horario de las mismas, cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia o negligencia pone en peligro la salud o la vida de personas, los bienes a su cargo o bien que cause la suspensión o deficiencia de un servicio”.

Situación que analizaremos más adelante, ya que es de vital importancia para una mejor comprensión del planteamiento básico del presente trabajo de investigación.

1.8. LAS FALTAS DE ASISTENCIA.

Cuando el trabajador deja de concurrir a su centro de trabajo, aquel lugar físico donde se le asignó prestar sus servicios, y dentro del horario estipulado sin dar aviso de su ausencia al jefe superior inmediato, se considera una falta injustificada.

Del artículo 80, de las multicitadas Condiciones Generales de Trabajo, podemos observar cuando se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del trabajador, siendo en los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada;
- II. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida Reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;
- III. Cuando no registre su salida;
- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo no asista durante el turno matutino; en cuyo caso no se le permitirá laborar en el turno vespertino;
- V. Para aquellos que cumplan con horario discontinuo se considerará una falta de asistencia por cada dos faltas en turno vespertino, y

- VI. Para aquellos que tengan horario continuo especial de doce horas, se considerarán dos faltas de asistencia, por cada inasistencia al desempeño de sus funciones”.

Como se puede apreciar, el mismo trabajador da por determinada circunstancia, no atribuible al Titular de la Institución, deja de presentarse a laborar, luego entonces si continua faltando por más de tres días consecutivos tal y como lo señala el artículo 46 fracción V inciso b) de la Ley Burocrática, se hace acreedor a las sanciones correspondientes, tales como descuentos de su salario hasta solicitar el cese de los efectos de su nombramiento, lo cual también corroboramos con el siguiente razonamiento jurisprudencial:

“FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente”.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.- Sexta Época.- Tomo V.- Materia del Trabajo.- 1995, página 128.

La cual, es aplicada supletoriamente a la materia, no omitimos señalar también que para dejar un precedente y dar fe de las faltas en que el trabajador incurrió, es menester levantar un Acta Administrativa, para dar cumplimiento a los requisitos que nos marca el artículo 46 bis. de la Ley Burocrática, tal y como se corrobora con la Jurisprudencia dictada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mencionando que:

"ACTAS ADMINISTRATIVAS. CASOS EN QUE LOS TITULARES NO QUEDAN EXENTOS DE INSTRUMENTARLAS.- El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la obligación de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 1º. de dicho ordenamiento, a levantar acta administrativa con las formalidades previstas en el propio numeral, al trabajador que se le vaya a dar por terminado su nombramiento por alguna de las causas establecidas en la fracción V del artículo 46 de ese mismo ordenamiento. Ahora bien, analizando en su integridad el último precepto mencionado, se advierte que quedan excluidos los supuestos previstos en sus cuatro primeras fracciones en relación a la obligación de satisfacer la formalidad del acta administrativa a que se refiere el citado artículo 46 bis; sin embargo, ese deber no se desvirtúa en aquellos casos en que se encuadra la conducta cuestionada en alguna de las cuatro primeras fracciones, sin que efectivamente corresponda a esa hipótesis, como puede ser el caso del abandono de trabajo por la de faltas injustificadas, en cuyo caso el titular no queda exento de cumplir con la exigencia señalada en el artículo 46 bis de la Ley invocada".

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Novena Época.- Tomo IV.- Número I.9º.T.J/22. Octubre de 1996, página 341.

De lo transcrito anteriormente, se puede observar que una formalidad para hacer valer las faltas de asistencia, así como el abandono de trabajo lo es la elaboración del Acta Administrativa, misma que debe de cubrir los requisitos que marca el artículo 46 bis de la materia, sin la cual no es posible demandar al trabajador ya que también es el documento probatorio principal, cuando se demanda la terminación de los efectos de su nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo principal de las faltas de asistencia es dejar de concurrir a trabajar en forma ocasional o consecutiva, lo cual denota la ausencia de motivación en su

centro de labores o algún problema de carácter personal, así como algunas circunstancias legales, que al no ser justificadas ante el jefe superior inmediato o patrón propician la aplicación de las sanciones ya mencionadas.

Sin dejar de observar los preceptos legales al respecto de estas formas de dar por terminados los efectos del nombramiento, un trabajador al servicio del Estado, continuamente se encuentra en peligro de perder su fuente de ingresos, las Instituciones encargadas de impartir justicia son siempre cuestionadas y blanco fácil de las críticas y reformas.

Pese a todo ello, la Procuraduría General de la República ha sido y será para nosotros los abogados una gran maquinaria sin la cual el Estado no tendría control de los grandes problemas nacionales como el narcotráfico, el terrorismo, violación continua a los derechos de autor y tantos delitos federales más, pero no hay que olvidar la función de todos los trabajadores de base, por ejemplo; que sería del Agente del Ministerio Público de la Federación sin la ayuda de una secretaria, del archivista, del mensajero y hasta del más humilde servidor público.

Definitivamente, el trabajo en conjunto hacen realidad los múltiples objetivos del Estado, vaya con ello un reconocimiento siempre sincero para todos aquellos mexicanos, trabajadores de base de las diversas Instituciones que día a día y desde hace muchos años, siguen en una lucha constante y tenaz por obtener un poquito más de ingresos, que les permita vivir en forma decorosa y humana a base como siempre, de trabajar hombro con hombro con las Dependencias del Gobierno y en el presente caso con la Procuraduría General de la República.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 2

CAPITULO 2

EVOLUCIÓN HISTORICA DEL TRABAJO BUROCRÁTICO EN MÉXICO

Para empezar el curso histórico de la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores, mencionaremos de manera breve por ser escasos los antecedentes, que antes de 1521 los mexicas, teotihuacanos, mayas y en general en todos los pueblos de los ciclos precortesianos, existieron embajadores, sacerdotes, comerciantes y fue en esta época cuando aparece por primera vez la figura del servidor público¹⁶.

Los edificadores de acueductos, templos, palacios, mercados, sistemas de riego, edificios para atender asuntos de carácter público, se consideraban servidores públicos, así como los que están directamente al servicio del Rey y sus colaboradores, todos fueron favorecidos por leyes protectoras y gozaban de privilegios que se les daban en reconocimiento a los servicios que realizaban a favor de su pueblo, esto constituye un breve pasaje histórico de los servidores públicos, no olvidando que la historia de México esta conformada por diversas épocas, en este caso nos enfocaremos a lo que conocemos como la época colonial.

Con el advenimiento de la etapa Colonial, la mano de obra indígena fue considerada como la riqueza más grande de América, por lo que en esta segunda etapa se inició una amplia desviación de los valores morales, lo que trajo como consecuencia un severo sometimiento y un sin número de abusos en contra de los indios por parte de los conquistadores.

¹⁶ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Tercera edición, Editorial Fuentes Impresores, México, 1973, pág. 38.

Lo anterior, sin duda, obedeció como consecuencia de fenómenos económicos y geográficos, produciéndose un retroceso en el avance del desarrollo social y sobre todo en materia de derechos y libertades.

Con el objeto de proteger y liberar a los indios de la ambición conquistadora, los reyes de España en el año de 1680 ponen en vigencia la recopilación de las Leyes de Indias, la que constaba de nueve libros y comprendía la legislación especial dictada por ese país para el Gobierno de sus territorios de Ultramar, en las cuales se incluyó la materia del trabajo que constituyó en el fondo, un sentido de equilibrio humanista.

Sin embargo, a partir del México Independiente, las Leyes de Indias entraron en desuso en virtud de que las disposiciones ahí contenidas nunca fueron cumplidas.

En los primeros años de la Independencia en México, no se dio importancia al Derecho del Trabajo, ya que existían jornadas laborales de dieciocho horas compensadas con dos reales y medio y unas condiciones verdaderamente deplorables, lo cual trajo como consecuencia que la situación económica y social de un trabajador dejará mucho que desear¹⁷.

Como preámbulo a la Constitución de 1857, reviste particular importancia la participación de dos insignes diputados que formaron parte del Congreso Constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 a efecto de formular un proyecto Constitucional, ellos fueron Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta; al primero puede considerársele como el abogado de defensor de los derechos de los trabajadores, ambos lucharon denodadamente en pro de la clase trabajadora, pero el Congreso no tomó en cuenta sus intervenciones¹⁸.

¹⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1, Ob. Cit., pág. 272.

¹⁸ Cfr. Ibidem, pág. 273.

Una de las tantas intervenciones de Don Ignacio Ramírez, que denotan la profunda sensibilidad y claridad respecto a los trabajadores, es la siguiente:

“El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya sea la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Pues bien el jornalero es esclavo, primitivamente lo fue el hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino.

Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media, y el de Rusia y el de la tierra callente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo.

Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo el día que concedan los derechos incuestionables un rédito al capital de trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas sus utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto del porqué vuestro sistema municipal es una quimera.

He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo sé bien que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos conquistado por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre los individuos. El instinto de la conservación personal, que mueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del edificio social.

La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones, necesita una constitución que le organice el progreso, que ponga en orden el movimiento. ¿A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inamovilidad absoluta?

Es una tumba preparada para un cuerpo que vive, Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada¹⁹.

La poca trascendencia de este bello discurso, se refleja en la Constitución Liberal de 1857 al aprobar un tibio artículo 5º. que señalaba:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro" ²⁰.

Sería largo establecer y realizar una crítica de carácter social a la evolución sufrida durante la segunda mitad del siglo XIX, ya que a pesar de los cambios políticos la obra jurídica relativa al Derecho del Trabajo siguió por el mismo camino, esto es sin ningún cambio favorable en el ámbito social.

¹⁹ Cfr. *Ibidem.*, pág. 274 y 275.

²⁰ TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808 - 1991, Decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 1991, pág. 607.

La historia de la Constitución de 1917 y el nacimiento del artículo 123, son la introducción conferida al verdadero Derecho del Trabajo en México, Institución que ha logrado regular el progreso social en las relaciones laborales, además de que la inclusión de Garantías Sociales ha servido de modelo para el nacimiento en otros países de Constituciones similares.

2.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El Congreso Constituyente se reunió en Querétaro en 1916, pensaban en los problemas que presentaba el país en ese momento ya que fueron muy diferentes a los acontecidos en 1857, decidiendo hacer una nueva Constitución, la cual fue promulgada solemnemente en Querétaro el 5 de febrero de 1917, como resultado de esa lucha.

En ella se mantenían vigentes los logros alcanzados desde la Independencia hasta la Reforma, pero al mismo tiempo se incorporaron artículos que eran el resultado del movimiento revolucionario, entre los cuales destacan los que se refieren a la educación, la propiedad y el trabajo.

Resaltando su importancia, el maestro José Dávalos, menciona la opinión respecto a este artículo, que encuentra su máxima expresión en palabras del constitucionalista Jorge Carpizo, cuando señala: "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos"²¹.

²¹ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988, pág. 46.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacen simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917 que afirma, los derechos sociales, normas aplicables a todos los trabajadores sin exclusión, el salario mínimo, una jornada máxima de 8 horas, y un día de descanso obligatorio a la semana, prohíbe el trabajo insalubre y nocturno a las mujeres y menores de edad, establece la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas, que al igual que el salario deberá pagarse en moneda del curso legal y nunca con mercancías o con vales.

Asimismo se reconoce el derecho a la organización sindical, a la huelga, a la seguridad social y a la vivienda para los trabajadores.

La regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, no fue específicamente prevista por el artículo 123 Constitucional, como se puede apreciar en su contenido que señaló:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, de manera general, sobre todo contrato de trabajo"²².

Luego entonces, al mencionar el término de "contrato de trabajo" comprendió en este concepto a los trabajadores que se contratan para prestar sus servicios a la iniciativa privada, así como los que se encontraban contratados para desarrollar un trabajo público, incluyendo a los Municipios, por lo cual el sector burocrático sí forma parte también de la clase trabajadora.

²² MORALES PAULÍN, Carlos A. Ob. Cit. pág.44.

Del mismo modo, el artículo 72 señaló que sólo el Congreso de la Unión podrá legislar en materia del trabajo, lo cual se estableció mediante reformas publicadas en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929, ya que anteriormente esta facultad se otorgaba también a las legislaturas de los Estados.

Señalando además, las bases sobre las cuales podrá responsabilizarse a los altos funcionarios de la Federación por la comisión de delitos ya sea oficiales, del fuero común o del ámbito federal.

El Artículo 123, ha sufrido varias modificaciones, importantes para el sector burocrático, pero es hasta 1929 cuando se establece la federalización de la legislación del trabajo, surgiendo como respuesta a los múltiples reclamos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, exigiendo su derecho a un trato igualitario, reformas y adiciones consistentes en:

Que en ese mismo año, se creó de hecho una jurisdicción federal laboral, año después se adicionó la fracción XXXI, para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal-local) de las normas de trabajo a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponde conocer a las autoridades federales.

Lo cual significó que la competencia local era la regla y la competencia federal era la excepción, con estricto apego a la disposición del artículo 124 Constitucional, publicado en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1942.

El Presidente de la República Adolfo López Mateos, propone diversas e importantes modificaciones, la más trascendental es sin duda la que incorporó a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Entidades de la República al marco constitucional, por medio de adicionar catorce fracciones que integraron el Apartado "B"; quedando el texto

primero como Apartado "A" del Artículo 123, lo cual fue publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960²³.

2.2. ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN.

Los conflictos entre el Estado y sus servidores se originaron con motivo de la inclusión de las garantías sociales a favor de los trabajadores en general, asentados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, provocando desde entonces la lucha de los burócratas por la indebida segregación de que fueron objeto.

La Constitución al ser dictada en pleno proceso revolucionario, dice el maestro Néstor de Buen, "A la vista de un Estado Social diseñado por la gracia de la imaginación de un puñado de hombres audaces y sensibles que en Querétaro vencieron las resistencias burguesas del Sector Conservador que representaba Venustiano Carranza, a quien hay que reconocer, sin embargo, el enorme mérito, entre otros, de haber entendido el valor y la trascendencia de las garantías sociales que nacían"²⁴, dejó limitados los derechos de los burócratas.

Con la reforma a la Constitución en el año de 1929, en la que faculta al Congreso de la Unión para expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, prevaleció la vieja tradición de no incluir como sujetos de derecho del trabajo a los servidores del Estado, esto es dentro del proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos.

²³ Cfr. DÁVALOS José, Ob. Cit. págs. 49 y 50.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Editorial Porrúa, México, 1984, pág X.

En este proyecto en donde por primera vez se identifica el Servicio Civil con la Función Pública.

Siguiendo un orden cronológico, la Ley Federal del Trabajo de 1931, insistió en la misma tendencia ya que en su artículo segundo enunciaba:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan..."²⁵.

Posteriormente, el General Abelardo L. Rodríguez expide el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil", de fecha 9 de abril de 1934, vigente hasta el 30 de noviembre del mismo año, lo cual obedeció en acatamiento a la doctrina administrativa contenida en la Ley del Trabajo²⁶.

El propósito fundamental de este acuerdo, era de abdicar temporalmente a la facultad Constitucional, para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados dependientes del Poder Ejecutivo, con el fin de darles mayor seguridad y beneficiarlos con servicios públicos más eficaces, significando lo anterior, que nadie sería removido de su empleo sin causa debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil.

En este primer intento de Reglamentación del Servicio Civil es conveniente anotar que el mismo, comprendía a todas las personas que desempeñaran empleos, cargos o comisiones dependientes únicamente del Poder Ejecutivo de la Unión.

Por lo que hace al punto específico del tema que se trata, referido a la terminación de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, encontramos

²⁵ MORALES PAULÍN, Carlos A. Ob. Cit. pág.46.

²⁶ Cfr. *Ibidem*, pág. 66.

que el Acuerdo en cita, no prescribía el abandono de empleo y tampoco la fracción tercera del Artículo Quincuagésimo cuarto, preveía el supuesto de destitución del empleo en el caso de que faltase a su trabajo por más de cinco días, sin que para ello mediara justificación²⁷.

El Estatuto Jurídico de 1938, fue el instrumento jurídico que creó conciencia de obligaciones y derechos, es decir, nace como una necesidad para salvaguardar los legítimos derechos del sector burocrático frente a los Poderes de la Unión.

Es en este Estatuto donde se subsana el error cometido por la Ley del Servicio Civil, ya que consagró sus preceptos a la regulación de la prestación de servicios de los trabajadores con los tres Poderes de la Unión.

En efecto, el Título Primero se refirió a las disposiciones generales contenidas en sus primeros ocho artículos, consignando que la Ley es de observancia general para las autoridades Ejecutiva, Legislativa y Judicial, además de que también consideró a las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y los territorios que existían.

Resultaría largo de transcribir el contenido del Estatuto de 1938; sin embargo, y dadas las innovaciones en cuanto a su contenido y forma, procederemos a realizar una breve síntesis del mismo.

Se definió al trabajador como la persona que preste a los Poderes de la Unión algún servicio material, intelectual o de ambas características, en virtud de nombramiento o por estar figurando en las listas de raya de los trabajadores

²⁷ Cfr. PARRA PRADO, Manuel Germán, Testimonios Históricos. La lucha por una Ley protectora de los trabajadores y el surgimiento de la F.S.T.S.E., Publicaciones de la F.S.T.S.E., Impreso en Talleres Gráficos de la Nación, México, 1982.

temporales, quedando los trabajadores clasificados en dos grandes grupos: los de base y los de confianza.

Por lo que respecta su ámbito de aplicación, señaló que para la relación jurídica laboral entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base a su servicio excluyendo a los trabajadores de confianza, así como también a los miembros del Ejército Nacional y los policías, ya que ellos se regirían por sus Estatutos Especiales; excluyendo también a los trabajadores de las vías férreas y a los petroleros, indicando que sus relaciones serán regidas por las modalidades de la Ley Federal del Trabajo.

Se consagró el dar a los derechos de los trabajadores el carácter de irrenunciables, con el objeto de beneficiarlos en caso de separación del empleo, ya que no pocas ocasiones el trabajador era sujeto de injusticias; también, a efecto de cubrir las lagunas que pudiere tener el Estatuto, se estableció que la Ley Federal del Trabajo, y en su caso los principios generales de derecho se aplicarían supletoriamente.

En el Título Segundo se señaló lo referente a los Derechos y Obligaciones individuales de los trabajadores; en este contexto el Capítulo Primero, comprendió a los artículos noveno a decimoséptimo, estableció que los trabajadores federales debían prestar sus servicios en virtud de nombramiento expedido por la persona legalmente facultada para ello, salvo el caso de los trabajadores temporales.

Se estableció también, la capacidad legal para aceptar el nombramiento y percibir el sueldo correspondiente, a los menores de edad, con más de 16 años de edad.

El artículo undécimo, en forma clara establecía que eran nulas y no obligaban en modo alguno, a los trabajadores aun en el caso de haberlas aceptado en forma expresa, la prestación de sus servicios en una jornada mayor, las labores peligrosas o en lugares insalubres a menores de 18 años y mujeres o bien el trabajo nocturno para las mismas personas.

Los nombramientos deben contener: datos generales del interesado, servicio a realizar y las condiciones del mismo. También se consideró el traslado del trabajador a otro lugar, implicando que el Poder a cuyo servicio estuviese el trabajador tendría la obligación de sufragar los gastos originados por su traslado, tanto de él como de su familia o dependientes económicos hasta el segundo grado.

Se estableció una subclasificación de los trabajadores de base, o sujetos a quien les eran aplicables estas normas, quedando de la siguiente manera: Trabajadores no calificados, los calificados de primera y segunda clase; Especializados de primera y de segunda clase; Técnicos de primera y segunda clase y finalmente a los Trabajadores Técnicos Especializados.

El Capítulo Segundo, de los artículos decimooctavo al vigésimo octavo, establecían lo referente a la duración de la jornada, la cual no podía exceder en trabajo diurno a ocho horas y el nocturno a siete horas; también contemplaba la jornada mixta, comprendiendo lapsos de las dos anteriores y con una duración máxima de siete horas y media; se refería también al trabajo en circunstancias especiales o extraordinarias, indicando que por seis días laborados el trabajador debía gozar de un día de descanso, con pago de su salario integro.

Resulta notorio el afán proteccionista de Estatuto, ya que se dispuso que las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes del parto y dos meses

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

posteriores al mismo, además de que durante la lactancia gozaría de dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Se reglamentó lo referente a los descansos y las vacaciones, los primeros debían ser obligatorios de acuerdo con lo señalado en el Calendario Oficial y las segundas serían consideradas como derecho de los trabajadores cuando tengan más de seis meses de servicios, debiendo disfrutar de veinte días por año, en períodos de diez días cada uno, cubriendo el despacho de asuntos urgentes con el personal que no haya cubierto estos requisitos.

Los salarios, parte fundamental en toda relación laboral, se encontraba contenida en el Capítulo Tercero, conceptuándola como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de sus servicios prestados.

Se estableció un salario uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y no podía modificarse en razón de la edad, sexo o nacionalidad, además de que el pago debía efectuarse en el mismo centro de trabajo, en moneda de curso legal o en cheque de fácil cobro.

Por lo que respecta a las retenciones o descuentos al salario del trabajador, se consignaba que no podían hacerse salvo el caso de deudas contraídas con el Estado; cuotas sindicales o aportaciones de cajas de ahorro; descuentos por deudas con pensiones; deudas alimenticias y que salvo los dos últimos conceptos señalados no debían exceder del 30 % del adeudo total.

Finalmente se señaló que el salario se debía pagar íntegro, incluyendo los días de descanso semanal obligatorio o el período vacacional además de que el salario no podía embargarse; que no era susceptible de cesión a terceras personas y que el trabajador no debía recibir en pago un salario inferior al mínimo fijado para el trabajador en general.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, las obligaciones de los Poderes de la Unión con relación a los trabajadores a su servicio, se regulaban en el Capítulo Cuarto, siendo las siguientes: Preferir en igualdad de condiciones a trabajadores sindicalizados, o bien a los que con anterioridad hubiesen prestado sus servicios satisfactoriamente y a los que conforme al escalafón demostrarán tener mejor derecho.

Proporcionar a los trabajadores facilidades para adquirir casas en propiedad o alquiler; cumplir con las medidas de higiene y prevención de accidentes, proporcionar servicio medico y farmacéutico en forma gratuita; cubrir indemnizaciones por separación injustificada; proporcionar los útiles; instrumentos y materiales para el desempeño del trabajo; establecer escuelas de capacitación; campos deportivos y conceder licencias sin goce de sueldo en los casos ya establecidos y por último hacer las retenciones del salario que soliciten los sindicatos con estricto apego a la Ley.

La calidad, intensidad, esmero y eficacia en la prestación del servicio, se consignaba en el Capítulo Quinto como obligaciones de los trabajadores, señalando que debían desempeñar sus labores de acuerdo a la dirección de sus jefes con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; observando durante el servicio buenas costumbres así como también cumplir con las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo; ser discretos y guardar reserva de los asuntos a que tuvieren acceso; no poner en peligro con sus actos u omisiones su seguridad y la de sus compañeros; asistir puntualmente a sus labores y no llevar a cabo ni participar en propagandas en horas laborales.

El Capítulo Sexto se refería a la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, lo que no necesariamente significaba el cese del mismo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Las causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento podían ser: El que el trabajador contrajese alguna enfermedad contagiosa o la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o bien arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, salvo el caso de que por tratarse de delitos contra la propiedad, el Estado o bien, las buenas costumbres, el Tribunal de Arbitraje resolviera el cese del trabajador.

Por lo que se refiere al Capítulo Séptimo, éste se ocupaba de la terminación de los Efectos del Nombramiento, señalando para ello el que ningún trabajador al Servicio del Estado podía ser cesado o despedido sin causa justa y que sólo podía darse ocurrir en los siguientes casos: Por abandono o renuncia; por conclusión del tiempo u obra para el que se haya otorgado el nombramiento; por fallecimiento del trabajador; por adquirir el trabajador alguna incapacidad física o mental o bien por la decisión del Tribunal de Arbitraje en los casos señalados en el Capítulo antes indicado.

El Título Tercero del Estatuto en estudio manejaba las reglas de Organización Colectiva de los Trabajadores, siendo el Capítulo Primero el que contenía lo referente a Sindicatos, incluyendo el concepto, los derechos, organización, funcionamiento y disposiciones generales de los mismos.

Conceptualizó a los Sindicatos como las asociaciones de trabajadores federales independientes de una misma unidad burocrática constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Otra de las innovaciones que presentó el Estatuto fue la inclusión de las Condiciones Generales de Trabajo, esto en el Capítulo Segundo de este Título, señalando los lineamientos generales a seguir en lo que hace a la fijación de las mismas en las diversas unidades burocráticas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para la fijación de las Condiciones Generales de Trabajo, previamente los titulares debían conceder audiencia al sindicato respectivo a efecto de considerar su postura u opinión respecto al contenido de las mismas, consistentes en: Horarios de trabajo; intensidad y cáldida; horas de entrada y salida; normas para prevenir riesgos profesionales; las fechas y condiciones de los exámenes previos y periódicos a que debían sujetarse los trabajadores; las medidas disciplinarias y su manera de aplicarlas.

Las Condiciones Generales de Trabajo, de conformidad con el Estatuto tenían que fijarse cada 6 años al mismo tiempo en que daba inicio cada período de gobierno.

Se considera conveniente resaltar que los Sindicatos que no estuvieran de acuerdo con el contenido sustancial de las Condiciones Generales de Trabajo, podían acudir ante el Tribunal de Arbitraje, el cual resolvería en definitiva el conflicto planteado.

La Huelga, considerada como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores en los términos y forma que el Capítulo Tercero establecía, sólo podía declararse como una manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una Unidad burocrática.

Para proceder a la suspensión de las labores se necesitaba que: Se dejase de pagar el importe de salarios de un mes; que la política del Estado fuere contraria a los derechos fundamentales de los trabajadores a juicio del Tribunal de Arbitraje; también en el caso de que sea desconocido el Tribunal o el Estado obstaculice su ejercicio; o bien por que se presione para frustrar una huelga parcial.

El ejercer el derecho de huelga no afectaba los derechos de los trabajadores ya que no alteraba de manera terminante los efectos de los nombramientos sino únicamente los suspendía.

Dada la importancia que representaba la huelga, el procedimiento se manejaba en el Capítulo Cuarto, señalando la intervención que correspondía al Tribunal de Arbitraje, además de los requisitos y condiciones a que debían contraerse los procedimientos de huelga.

En los artículos 84 y 85 se plasmaron las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, consignando que las mismas se regirán por las normas de la Ley Federal del Trabajo, concediendo el Estado para estos efectos licencias hasta por 60 días con goce de sueldo y 120 días sin goce de sueldo.

En el Capítulo de prescripciones se regulaba lo relativo a la extinción de los derechos de los trabajadores en virtud de su nombramiento, conteniendo tanto su término para que se tenga por perdido su derecho, en cuanto a las particularidades y modo de interrumpir el mismo.

El Estatuto estableció una nueva jurisdicción laboral burocrática a cargo de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje, estructurados por un Cuerpo Colegado, compuesto por representantes de los Poderes de la Unión, de los Trabajadores y un árbitro, duraban en su cargo 6 años, además se establecían los requisitos para ser miembro del Tribunal de Arbitraje y del personal que lo integraba, en la inteligencia de que los gastos originados por su funcionamiento serían cubiertos por partes iguales entre el Estado y las Organizaciones de Trabajadores a su servicio.

Tenía competencia para conocer de los conflictos individuales, colectivos, intersindicales y para llevar a cabo el registro de los sindicatos así como la cancelación de los mismos.

Brevemente, el procedimiento se hacía consistir en escrito inicial de la demanda, contestación, etapa de pruebas las que serían apreciadas en consecuencia por el Tribunal, que no podía ser recusado, permitiendo la representación tanto del actor como de la entidad burocrática demandada.

Se decretó que las resoluciones del Tribunal eran inapelables y que debían de ejecutarse desde luego (artículo 113), consignando la obligación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la liquidación de sueldos, indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de los laudos.

Las sanciones por infracciones y desobediencia a lo ordenado por el Tribunal de Arbitraje se consignaban con multa hasta de \$1,000.00 o con la destitución del empleo²⁸.

El Estatuto Jurídico del 5 de diciembre de 1938, tuvo una vigencia muy corta ya que el 17 de abril de 1941 se promulgó y publicó un nuevo Estatuto que se aplicó por espacio de 15 años, sin embargo su espíritu fue el mismo e incluso una gran mayoría de las disposiciones que se consagraron en el Estatuto del 38 se repiten fielmente en los mismos numerales.

No obstante lo anterior, es necesario considerar las reformas y adiciones plasmadas en este nuevo ordenamiento y que con posterioridad integraron, lo que es hoy la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

²⁸ Cfr. PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Obra Jurídica Mexicana, Tomo II, Segunda edición, Editado por la Procuraduría General de la República, México, 1987, pág.356-368.

El artículo 43 fue adicionado con un segundo párrafo en la fracción segunda, relacionada la misma para el caso de suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, para los casos en que se tenga encomendado el manejo de fondos, la citada suspensión podrá aplicarla el Titular de la Dependencia y hasta en tanto se resuelva por el Tribunal de Arbitraje su separación definitiva sin responsabilidad para el Estado²⁹.

También en el mismo numeral, fracción V inciso I, respecto a la terminación de los efectos del nombramiento, en el caso de que el Tribunal de Arbitraje resolviera sobre la cesación del trabajador por incumplimiento de contrato comprobado o prisión como resultado de sentencia ejecutoriada, procedería siempre que el trabajador fuera sindicalizado y que la Directiva del Sindicato al cual pertenecía otorgara su conformidad.

La fracción III del Artículo 55 también fue adicionado, en el sentido de constituir la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F. S. T. S. E), la cual es la única central reconocida por el Estado³⁰.

El Artículo 56 fracción III, relacionado con la disolución de los sindicatos, se adicionó de tal manera, que estableció la sanción de cancelar el registro al Sindicato que vulnere las prohibiciones contempladas en ese Estatuto.

En el Artículo 72 se adiciona, señalando que cuando los huelguistas ejecuten actos violentos se les aplicarán las sanciones comprendidas en el artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando reúnan los requisitos o características de la infracción.

²⁹ Cfr. *Ibidem*: pág. 369.

³⁰ Cfr. PARRA PRADO, Manuel Germán. *Ob. Cit.* pág. 5.

Por lo que toca al Artículo 92, referente a la integración del Tribunal de Arbitraje es idéntico al texto de 1938, suprimiendo las Juntas Arbitrales de cada Unidad Gubernamental, además de que también se suprimió la obligación de los trabajadores de sufragar los gastos que originaba el funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, quedando desde entonces a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Finalmente, en lo relativo a la competencia y al quedar excluidas las Juntas Arbitrales, se otorgó en términos del Artículo 92 del Estatuto anterior, competencia al Tribunal de Arbitraje para conocer de los conflictos individuales entre funcionarios de una Unidad Burocrática y sus trabajadores y los Intersindicales de la propia unidad³¹.

Como ya hemos podido apreciar, los dos Estatutos se deben considerar como los primeros ordenamientos proteccionistas y tutelares de los derechos del sector burocrático, por que eran de observancia general para todos los funcionarios de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo a todas las autoridades y funcionarios.

Es importante señalar, que el mismo Estado se auto limitó ya que, otorga el derecho a la asociación profesional y a la huelga, los cuales, antes de la promulgación del Estatuto se consideraban como ilícitos.

2.3. EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

De las atribuciones conferidas al Congreso para legislar en materia del trabajo, se logra un progreso social a favor de la clase obrera ya que se establece

³¹ Cfr. PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Ob. Cit. pág. 368-372.

la jornada máxima de trabajo de ocho horas, queda prohibido el trabajo nocturno a los niños y mujeres, así como establecer como obligatorio el descanso semanal, higienización de talleres, accidentes, seguros e indemnizaciones, derecho a la huelga y la creación de Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, principios que reconocen la teoría de la lucha de clases desde su creación, esto es en el texto original del artículo 123.

La creación del Apartado "B" de este artículo 123, como ya fue expuesto se publica el 5 de diciembre de 1960, fue la quinta reforma realizada, se trata de una adición en la cual se incorpora a este precepto constitucional, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal y Territorios.

Como consecuencia de ello, lo que era el texto original se transforma en el Apartado "A", contemplando a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, esto es una relación obrero patronal y por lo que respecta al Apartado "B", se constituye de catorce fracciones refiriéndose a los empleados del gobierno.

Estas reformas fueron una prueba más del progreso en el Derecho Sustantivo y Procesal, como un logro de los trabajadores al Servicio del Estado que mediante presión constante obtuvieron su incorporación al texto constitucional y el reconocimiento como trabajadores con derechos y obligaciones, en el Título denominado "Del Trabajo y la Previsión Social".

Este apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se constituyó por los siguientes preceptos legales:

"...IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada

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

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

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...³².

Reformándose y adicionándose en diferentes momentos, buscando como siempre el bienestar y seguridad de los trabajadores, modificaciones que ha continuación se exponen:

Diario Oficial del 27 de noviembre de 1961, Fracción IV. Segundo párrafo se modifica, quedando como sigue "En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República"³³.

Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972, Fracción XI. Inciso f). Para reestructurar el derecho de los trabajadores al Servicio del Estado a obtener habitaciones, afín de equipararlo a la reforma llevada a cabo en el apartado "A", respecto al establecimiento de un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos baratos para la adquisición de viviendas.

³² TENA RAMÍREZ, Felipe. Ob. Cit. pág. 615.

³³ DÁVALOS José. Ob.Cit. pág.50.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También se adiciona un segundo párrafo al la fracción XIII, para garantizar los derechos en materia habitacional a los miembros activos del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a través del organismo que se encarga de la seguridad social de los integrantes de dichas Instituciones.

Diario Oficial del 8 de octubre de 1974, se reformó el preámbulo del apartado "B" con el objeto de actualizarlo, ya que las relaciones entre los gobiernos de los Territorios Federales (Baja California y Quintana Roo) y sus trabajadores, que originalmente incluía, dejaron de existir con la elevación de dichos Territorios Federales a la calidad de Entidades Federativas.

Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, se adiciona la fracción VIII, para establecer como criterio, en los casos de ascenso dentro del trabajo burocrático, que en igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de Ingresos de su familia.

También se adicionó el inciso c) de la fracción XI, para establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran de grandes esfuerzos, además, que durante los descansos pre y postnatales recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo con los derechos que hubieren adquirido durante su ausencia.

Diario Oficial del 17 de noviembre de 1982, se adiciona la fracción XIII-bis incorporando las relaciones laborales de las Instituciones que prestan el servicio público de banca y de crédito con sus trabajadores. Quedando derogado el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; las cláusulas que los beneficiaban pasaron a formar

parte de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incorporándolos como Servidores Públicos³⁴.

Como consecuencia del nacimiento de esta fracción "B" del artículo 123, se lleva a cabo la elaboración de su Ley Reglamentaria, denominada Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando por fin plasmados los anhelos de los trabajadores de regirse por una Ley propia, siendo este el instrumento legal que nos permite hasta hoy seguir luchando por obtener mejores condiciones de vida.

2.4. LA LEY FEDERAL LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "B".

El Estatuto de 1941 tuvo vigencia hasta 1960 en que la lucha de los sectores burocráticos originaron que el citado Estatuto se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, el 21 de octubre de 1960 se reformó el artículo 123, creándose el Apartado B publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

Una vez establecidos los derechos laborales de los empleados públicos en el Apartado "B", del artículo 123 de nuestra Constitución Política se considera, haber dado el paso mas grande que para los servidores públicos se haya dado, ya que, la fuerza jurídica mayor de nuestra legislación se pone al servicio de los trabajadores del Estado.

Al abrogarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se expide el 28 de diciembre de 1963, la Ley Federal de los

³⁴ Cfr. Ibídem, págs. 50-55.

Trabajadores al Servicio del Estado, quedando contemplados en una sola ley, considerada su primer gran instrumento legal, que permite luchar por aquellos derechos más elementales, evitando que su situación sea objeto de interpretaciones erróneas o contradictorias.

Esta legislación burocrática ha tenido varias reformas para mayor protección al trabajador, tanto en lo laboral como en lo social, la cual tiene como objetivo, regular las relaciones entre los Titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de un grupo de organismos descentralizados que tienen a su cargo a servidores públicos y trabajadores.

Esta ley, no reglamenta las relaciones de todos los trabajadores al Servicio del Estado que están incluidos en el apartado "B", ya que excluyen de la misma a: Los militares, Marineros y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública así como al personal del Servicio Exterior, los miembros del Ejército, la Armada y personal militarizado los cuales se rigen por sus propias leyes.

Todos los derechos reconocidos son los necesarios para el desarrollo y conservación de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, y que son esencialmente los que se refieren al salario recibido por el esfuerzo material o intelectual que se desarrolla, a la estabilidad en su trabajo, al escalafón por su eficacia antigüedad, a las indemnizaciones por separación injustificada o por riesgos profesionales, las jornadas de trabajo, los descansos que les permitan recuperar sus energías, a la higiene en los lugares en que se presta el servicio, a la prevención de accidentes y a la asociación.

Del mismo modo, encontramos que la Ley regula como han de llevarse a cabo los procedimientos laborales, que no es igual al que se ventila en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las diferencias entre estos dos tipos de

procedimientos son tal vez insignificantes, sin embargo dentro del procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en primer lugar un principio de agilidad procesal y el obtener una conciliación entre las partes, lo que significa un beneficio para el erario federal, antes que tutelar los derechos del trabajador.

Aún así, el procedimiento no es tan largo como el que se lleva en las Juntas, además que desafortunadamente la corrupción ha llegado hasta los más altos Tribunales, lo cual deja en desigualdad y desamparo al trabajador que acude a ellos en busca de la protección, reclamo y tutela de sus derechos, lo cual no permite la aplicación de los principios básicos del derecho, sin embargo un trabajador nunca pierde la fe de que algún día y con los conocimientos elementales podrá ganar un juicio a las Instituciones y obtener un laudo en verdad protector o reivindicador a sus garantías elementales de seguridad social, así como al trabajo lícito y seguro.

Con el reconocimiento, respeto y aplicación de estos derechos, los empleados públicos del Estado Mexicano, no solo cooperan a la conservación y funcionamiento de las Dependencias de Gobierno, sino a la eficiencia de los servicios públicos que se brindan a la sociedad, porque son los trabajadores los que realizan y seguirán realizando en gran medida las tareas encomendadas al Estado.

Admitiendo entonces que existe una gran cantidad de trabajadores burócratas, surge su legislación laboral en apoyo y protección a sus derechos misma que hasta la fecha ha sido de gran ayuda para defenderlos, así como para despedirlos cuando existen causas para ello, con esto no queremos decir que sea fácil despedir a un trabajador, pero si, que en ocasiones la gente irresponsable no sabe aquilatar su fuente de ingreso y no tiene el cuidado de conservarlo, es entonces cuando desafortunadamente ese servidor público es llevado a juicio con

todas las pruebas que se tengan en su contra y perder su empleo, lo cual podremos observar en los capítulos siguientes con mayor detenimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

57A

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 3

CAPITULO 3.

EL ABANDONO DE EMPLEO EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.

El derecho del trabajo nació ante el requerimiento de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, siendo su finalidad suprema la de otorgarles mejores condiciones de trabajo, certidumbre en sus empleos, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos, vacaciones, etc., por lo que crea una ley, que desde su nacimiento su finalidad es la de reflejar la justicia entre los hombres, y de las relaciones entre el trabajador y patrón, esto es una justicia social, como corolario a la idea forjada por los constituyentes de 1917.

En México, el derecho del Trabajo forma parte del Derecho Positivo como ya planteamos en el capítulo primero del presente trabajo, por el hecho de encontrarse establecido en la Constitución de 1917; principalmente en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias.

Derivado de lo anterior, se crean dos leyes Reglamentarias: la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismas que en el presente trabajo serán contempladas dado que ninguna de las dos nos da un concepto claro y preciso de lo que debemos entender por la figura que aquí analizamos, el Abandono de Empleo, ya que en el ámbito laboral resulta una circunstancia importante y poco común que se demande a un trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando la terminación de los efectos de su nombramiento por el solo hecho de incurrir en los supuestos previstos en el artículo 46 fracción I de la Ley Burocrática, lo cual es indudablemente un arma poderosa para las Instituciones de deshacerse de los trabajadores faltistas y sin empeño en sus labores, situación que no solo se da entre los burócratas sino también en los que laboran en la Iniciativa privada, es por ello que consideramos la necesidad de hay que unificar los criterios de ambas Leyes en cuanto a lo que debemos entender por Abandono de Empleo.

3.1. EL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" de nuestra Carta Magna, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º. de abril de 1970, es el resultado de largos años de luchas y debates en que la premisa mayor fue la reivindicación y reconocimiento de los derechos primordiales del ser humano, respeto al trabajo digno y la remuneración correspondiente por ese esfuerzo, así como una protección otorgándole la seguridad social.

Todo ello para que éstos, puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales que los empresarios explotan, al construir y consolidar sus negocios de producción, en el ejercicio de sus derechos adquiridos como respuesta a las diversas querellas del proletariado, los cuales han sido reconocidos también en forma universal³⁵.

Así es que, los trabajadores contemplados en esta ley son aquellos que prestan sus servicios a otro llamado patrón, quien simultáneamente celebran un contrato de prestación de servicios, figurando ahí los derechos y obligaciones a que se sujetarán cada una de las partes, esto es lo que conocemos como relación obrero - patronal.

Dentro del presente trabajo contemplamos a esta Ley Federal del Trabajo, así como el Código Civil por que son de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, que en lo no previsto por la Ley Burocrática podremos aplicar las disposiciones contenidas en las Leyes ya mencionadas.

³⁵ Cfr. GARCÍA RIVAS, Heriberto, Manual Práctico del Litigante, Segunda edición, Editorial Gómez Gómez, México, 1988, pág. 9.

La figura del Abandono de Empleo es un término no utilizado dentro de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se puede apreciar del Capítulo V, denominado Terminación de las Relaciones de Trabajo en su artículo 53 que a la letra dice:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

Así también en el Capítulo IV, referente a la rescisión de las relaciones de trabajo, en el artículo 46, menciona que; “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

El artículo 47, enumera las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, que entre otras causales; encontramos:

- V. Ocasionar al trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar al trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- X. Tener al trabajador más de tres faltas de asistencia en un

período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;...

- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La figura del Abandono de Empleo como tal, no se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, las locuciones Abandono de Empleo y Abandono de Trabajo resultan equiparables, ya que ambas se traducen en el hecho en virtud del cual el trabajador decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados, es decir, implican la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios de un trabajador³⁶.

Valdamente podríamos decir que el Abandono de Empleo o Trabajo constituyen una causal de despido por justa causa, que implica la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En la práctica, el hablar del Abandono de Empleo es hacer referencia a diversas polémicas que por su falta de definición, precisión y claridad han provocado, ya que en ocasiones se le ha dado una connotación distinta a la que le corresponde, es decir, se confunde la causal con la falta de asistencia, lo cual constituye un error.

El maestro Néstor de Buen, en relación con el Abandono de Empleo, cita la Ejecutoria que en forma clara y precisa señala las condiciones que deben prevalecer para que tal figura pueda constituirse:

³⁶ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Editorial U. N. A. M. - Porrúa, México, 1985, pág. 19.

"El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercerlas o de realizar los actos que la constituyen, bien en la ausencia momentánea, o por un breve periodo, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones se causa un perjuicio al patrón o a terceros; en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero dicho perjuicio es genérico, y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada, por lo que se paga al empleado una retribución. (Amparo Directo 9580/67, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 8 de julio de 1968)³⁷.

Como se podrá observar, en el Abandono de Empleo, tomando como base la tesis anterior, deben conjugarse la conducta del trabajador, la causa y efectos que éstas producen, por lo que, con el abandono se expresa la intención del trabajador de no volver definitivamente a prestar sus servicios, o en su defecto, el deseo de no trabajar, manifestándose de dos maneras, a saber:

- 1.- Absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus actividades, o
- 2.- Ausentándose del lugar de trabajo por un período breve.

Sin embargo, para la configuración de los dos supuestos antes citados, será necesario causar un perjuicio que puede ser de forma genérica o específica.

En el primer caso, con el abandono se causara un perjuicio genérico, ya que no obstante estar presente el trabajador, éste no desarrolle su trabajo.

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 96.

En el segundo habrá perjuicio específico, si con la conducta se afecta directamente al patrón o a un tercero³⁸.

En este último caso, es conveniente hacer un razonamiento respecto a la conducta del trabajador, tratándose de analizar ante los fríos conceptos de la Ley, los elementos humanos que se conjugan para incurrir en una responsabilidad que traerá como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo.

El actuar del trabajador provocando alguno de los perjuicios antes citados, puede enmarcarlo en el supuesto para la aplicación de la causal de rescisión refiriéndose al hecho de que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez.

Respecto a la probidad, el maestro Euquerio Guerrero dice: "La probidad debe entenderse como la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad del patrón"³⁹.

En efecto, la falta de probidad cometida por un trabajador no necesariamente puede constituir un delito, sin embargo, no por ello deja de ser causa de despido.

El trabajador que con sus actos o acciones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la cual presta sus servicios, es considerado como un individuo falto de probidad.

³⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 97.

³⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimonovena edición, Editorial Porrúa, México, 1996, pág. 255.

Lo mismo sucede con el trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado, y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, estaremos también ante alguien carente de honradez.

Como se puede observar, la probidad significa lealtad, ya que un hombre que es desleal no es probo⁴⁰.

Sin embargo, dada la ambigüedad del Abandono de Empleo, la Ley no previó todos y cada uno de los actos que un trabajador pudiese realizar en una negociación, pero deja abierta la puerta para que por medio de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y a través de la analogía, se analicen los actos de aquellos que ocasionen graves trastornos, tan serios que fueron objeto de consideración específica, en las demás fracciones del citado artículo.

La manera en que estas relaciones de trabajo se dan por terminadas o concluidas, son de alguna forma pactadas entre las partes, desde la firma del contrato, previniendo también toda clase de contingencias que pudieran ocurrirles a los contratantes, situaciones que les impidan dar el debido cumplimiento a lo ya estipulado, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor.

Estos supuestos otorgan al trabajador una cierta seguridad, ya que éste es considerado como la parte más débil en las relaciones laborales, por lo tanto esta Ley debe interpretarse siempre en beneficio de los trabajadores, tendiente a mejorar sus condiciones económicas y también suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

⁴⁰ Cfr. *Ibidem*. Pág. 56.

A raíz de lo anterior, dentro del procedimiento laboral seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje prevalece el principio de tomar en consideración al interpretar los preceptos laborales la justicia social, la tutela y el mejoramiento de la dignidad de los trabajadores.

Por lo tanto, al no figurar el Abandono de Empleo en esta Ley Federal del Trabajo, encontramos en verdad un sentido proteccionista, ya que al presentar una demanda por despido injustificado la carga de la prueba recae en el patrón, quien deberá demostrar fehacientemente el motivo del despido, lo cual nos ha dejado como consecuencia una serie de contradicciones en lo referente a terminología.

El patrón necesariamente emplea todos los recursos legales a su alcance, para demostrar los extremos de sus aseveraciones, por lo tanto interpone las excepciones y defensas que mejor convienen a sus intereses, utilizando los términos en forma errónea, ya que dentro de esta legislación no se contempla la figura del Abandono de Empleo o Trabajo.

Lo que se corrobora con la siguiente tesis de jurisprudencia, dictada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito:

"ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE.- La simple explicación que hace el patrón de la ausencia o inasistencia del trabajador a sus labores, no se traduce en una excepción de abandono, toda vez que por abandono debe entenderse, no el hecho de que el trabajador falte a sus labores o la inasistencia propiamente dicha, sino la circunstancia de no presentarse a laborar cuando deba hacerlo y ello obedezca a su intención de dar por terminada la relación de trabajo o cuando desatienda por un lapso más o menos menor prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el tiempo de labores descuide la prestación

del servicio por breve período y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón”.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.- Octava Época.- Tomo V.- Materia del Trabajo.- 1995, IV.2º.J/52, página 407.

De lo anterior, se desprenden dos supuestos para que esta excepción de Abandono de Trabajo prospere; primera que el trabajador manifieste o haya exteriorizado su intención de no seguir laborando y segunda, que se demuestre el daño económico causado a la empresa, con motivo de la ausencia aunque sea temporal del trabajador.

Del mismo modo, la Tesis emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, menciona:

“ABANDONO DE EMPLEO. CARGA DE LA PRUEBA.- El abandono de empleo supone una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido justificado 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”.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Novena Época.- Tomo I.- Junio de 1995.- Pleno, Salas y Tribunales Colegiados de Circuito, VIII.2º.7L, página 389.

Es importante resaltar que, a pesar de que la figura del Abandono de Empleo o Trabajo no está expresamente plasmada en la Ley de la materia, la misma es aceptada por los altos Tribunales, tanto es así, que se dan los supuestos en que se puede acreditar tal situación, lo cual no tendría congruencia si no se buscara el beneficio del trabajador, ya que la imposibilidad del patrón para demostrarlo está siempre presente.

No obstante lo anterior, consideramos que el abandono de empleo se puede equiparar con lo que menciona la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la falta de probidad es considerada como una abstención del ejercicio de las funciones o actividades, o bien como la ausencia del trabajador aún cuando sea por un breve período, ya que ambos entrañan un perjuicio directo al establecimiento y al patrón, conductas que constituyen una causal de abandono de empleo sin responsabilidad para el patrón.

Ante los motivos esenciales de buscar una definición correcta de esta figura denominada Abandono de Empleo, era necesario tener un panorama más amplio donde ubicar, las diversas y variadas opiniones que los altos Tribunales tienen al respecto, ya que nos van a servir de base para demostrar que aún ellos, con la gran investidura jurídica que la Constitución les ha otorgado, no han podido definir y diferenciar al Abandono de Empleo de otras figuras similares que mas adelante serán analizadas.

Como ya mencionamos anteriormente, la importancia de tener presente este artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se deriva de que en el

Derecho Burocrático, aplicamos de manera supletoria la referida Ley, aún cuando no es del todo definida la figura que nos ocupa, sin embargo, los criterios al respecto sirven de base para el objeto del presente trabajo.

3.2. EL ARTÍCULO 46 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Burocrática como también es conocida, fue creada ante la necesidad de dar una regulación determinada para ese gran número de personas que prestan sus servicios al Estado, como colaboradores activos e imagen de las diversas actividades que se llevan a cabo en el Gobierno Federal.

Es en 1963 cuando aparece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual constituye el clímax de legislación respecto a las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, ya que plasmaron un cúmulo de disposiciones que siguiendo un camino ascendente trajo como consecuencia una serie de normas favoreciendo al trabajador al servicio del Estado, haciéndose extensivas a los trabajadores de diversas Instituciones y Organismos Descentralizados.

Abordando el estudio materia del tema que nos ocupa, es menester destacar la problemática acerca de lo que la Ley Burocrática denomina ABANDONO DE EMPLEO, ya que en su contexto se abstiene de definir tal figura y por lo tanto su aplicación en la práctica es confundida con otras figuras, que de igual modo al no encontrarse plenamente precisadas, provocan una aplicación errónea en esta forma de dar por terminada la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.

Se estatuye en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que ningún trabajador podrá ser cesado si no es por justa causa y es prudente para efectos de este trabajo la transcripción de dicho numeral a efecto de tener un panorama general de las causas que justifican el cese de un trabajador.

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

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- 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, materia primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que 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 ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea 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 Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y

cuando se trate de alguna de las causa 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”.

El resultado del análisis al artículo 46, lo podemos resumir de la siguiente manera:

Por renuncia, concepto que no merece comentario alguno ya que su contenido no deja lugar a dudas; por ABANDONO DE EMPLEO, causal que resulta de contenido ambiguo pues no se establece el criterio, y más aún , no se ha establecido por nuestro máximo órgano jurisdiccional, situación que se confirma en el texto de la fracción V del mismo numeral en su inciso b), que condiciona el cese de los efectos del nombramiento a la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que el trabajador faltare más de tres días en forma injustificada a sus labores.

Se consagra dentro del contenido de la fracción I del numeral en cita, el hecho del abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas con el funcionamiento de maquinaria o a la atención de personas, de tal forma que se provoque un perjuicio a los bienes o se ponga en peligro la salud o la vida de las personas; es tan amplia la exposición aunándole el hecho de que no será la Ley, sino un documento emitido unilateralmente, como lo son las Condiciones

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Generales de Trabajo en las diversas Dependencias las que determinen si la causal tiene un ámbito plurivalente, y validamente es considerada como un arma de tipo político administrativo del cual se valen los Titulares para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado.

La fracción II se ocupa del caso de la conclusión o llegada al término fijado así como la terminación de la obra contratada en la designación, lo que no deja salvedades a tratar o comentar.

La fracción III, señala un fenómeno natural como lo es la muerte o fallecimiento del trabajador.

La fracción IV, nos indica el caso en que el trabajador es decretado incapaz física o mentalmente y en forma permanente, por lo cual se encuentra impedido para desarrollar sus labores.

Es la fracción V, la que se refiere al cese de los efectos del nombramiento emitido a juicio del Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje y con el animo de concentrar nuestra atención en esta fracción ya que el objeto de este análisis y de acuerdo con lo expresado en párrafos anteriores, el inciso b) es el que señala el término de más de tres días en los cuales no se presente al desarrollo de sus funciones o actividades, con la condicionante de que sea sin causa justificada.

Ahora bien, dada la complejidad del Abandono de Empleo, conviene a continuación establecer una clara diferenciación con el abandono de labores, ya que en el primer supuesto generalmente, se encuentra implícita una manifestación de la voluntad del trabajador de dar por concluida la relación laboral lo cual, queda manifestado al faltar injustificadamente a desempeñar sus funciones, lo que se puede entender como una causal de rescisión; en el segundo

simplemente se desatienden, descuidan o disminuyen en calidad, cantidad e intensidad esto es, se detienen las actividades ya iniciadas.

En este último caso, aunque el Titular puede dar por terminados los efectos del nombramiento, fundando su decisión en una falta de probidad u honradez, puede también en su caso, llevar acabo los descuentos al salario pagándole sólo parte proporcional al tiempo efectivamente laborado en la jornada respectiva.

Como podemos observar, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado otorga a sus trabajadores lo que es designado como inamovilidad, esto es una garantía de estabilidad en el empleo de la cual no se goza por los trabajadores contemplados por la Ley Federal del Trabajo, ni por los que son considerados empleados de confianza, esto es que esta legislación Burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado.

A mayor abundamiento, resulta preciso mencionar que la Ley Burocrática enumera en el artículo 5º. cuales son considerados trabajadores de confianza, en el caso concreto de la Procuraduría General de la República es necesario indicar que los trabajadores con tal carácter son:

1. El Procurador General de la República.
2. Los Agentes del Ministerio Público de la Federación.
3. Agentes de la Policía Judicial Federal.
4. Los Peritos.
5. Todos aquellos que desempeñan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, esto es, los Subprocuradores, Directores Generales y Subdirectores.

6. Los Coordinadores Administrativos y Jefes de Departamento o todos aquellos que tengan a su cargo el manejo de fondos o valores, auditoria, control directo de adquisiciones, así como el que se encuentra a cargo de los almacenes e inventarios.
7. Los Asesores o Consultores y los Secretarios Particulares.

De lo anterior y con fundamento en el artículo 6º. de la Ley en mención, se consideran trabajadores de base los no incluidos en la numeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los que sean de nuevo ingreso, tendrán este derecho hasta que cumplan seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Tal y como lo refiere el Dr. José Dávalos, efectivamente este artículo "supera a la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza...la inamovilidad no tendrá mas limites que el cese justificado del trabajador, en los términos previstos por el artículo 46 de esta Ley"⁴¹.

Por lo cual, los trabajadores de base están más cerca de lo que es la estabilidad absoluta, en tanto que la Ley Federal del Trabajo establece una estabilidad relativa, considerando que "la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se le concede al patrón para disolver la relación de trabajo"⁴².

Luego entonces, aquellos trabajadores que ingresan al servicio público federal gozarán de la inamovilidad siempre y cuando cumplan con seis meses de servicios, por lo que antes de ese término se enfrentan a la inseguridad que

⁴¹ DÁVALOS José. Ob. Cit., pág. 78.

⁴² Ibídem. pág 79.

representa el poder ser removido discrecionalmente por el Titular del área de adscripción, situación frecuente en las diversas Dependencias para los efectos de probar o calar como se dice comúnmente a las personas que se les asignan para prestar sus servicios, las que además de cubrir los requisitos marcados también por las Condiciones Generales de Trabajo se encuentran en un grave dilema, al tener que cubrir también las expectativas personales del jefe superior inmediato y al no ser así, antes del término referido solicitan su cambio de área interrumpiendo con ello la adquisición de su derecho a ser inamovible y así es que, puede recorrer varias adscripciones antes de cumplir ese plazo, o en su caso se les deja de pagar y se le dan las gracias.

Para los trabajadores en general, la estabilidad comienza con la prestación del servicio ya que pueden ser relaciones para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de éstas se entenderá como por tiempo indeterminado, de conformidad con lo estipulado por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos establecer desde ahora, que el abandono de empleo constituye la única causal de rescisión que por una conducta imputable directamente al trabajador provoca la terminación de los efectos del nombramiento.

En este sentido, aún cuando el término de rescisión no pudiera ser el más adecuado en cuanto a la conclusión de la relación laboral, lo establecemos a manera de diferenciación ya que las causas por las cuales el trabajador podrá ser cesado sin responsabilidad para el Titular contempladas en la propia fracción I, como lo es la renuncia y las subsecuentes consignadas en las fracciones II, III y IV representan causales que por su propia naturaleza implican la terminación automática de los efectos del nombramiento, es decir, son causales de mero trámite.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Interesante resulta el análisis de lo relatado por la fracción I, en virtud de que de su texto podría no ser necesaria la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dar por terminados los efectos del nombramiento; sin embargo, aplicando la hermenéutica jurídica encontraremos que existe una clara correlatividad con varios incisos que integran la fracción V del propio artículo 46 de la Ley en cita, por lo que aún el abandono de empleo debe sujetarse a la resolución que emita el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior, es importante resaltar que si el abandono de empleo en que incurre un trabajador se va a someter a la jurisdicción del Tribunal ya mencionado, luego entonces es necesario cubrir los requisitos necesarios e indispensables para solicitar la terminación de los efectos de su nombramiento, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática.

El numeral citado textualmente señala lo siguiente:

“Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

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

El levantamiento del acta administrativa, por parte del jefe de la oficina correspondiente y a juicio del Titular de la propia Dependencia, podría constituir propiamente el inicio del juicio laboral.

Sin embargo, aun cuando aparentemente se encuentra delineado el procedimiento a seguir para el levantamiento de las actas administrativas, es necesario comentar, que en la práctica y en la mayoría de los casos al momento del levantamiento de las actas administrativas nos encontramos ante situaciones como la falta de notificación al trabajador, ya sea que se haya negado a recibir su citatorio o por que aún recibiéndolo decide no comparecer, o bien el representante sindical no acude en la fecha y hora señalados para esos efectos, referente a la ausencia del trabajador no se encuentra disposición legal alguna que lo obligue a comparecer, sin embargo, después del segundo citatorio que se le haga llegar o de la notificación por instructivo que se le deje en su domicilio, se procede al levantamiento del acta administrativa haciendo mención de que efectivamente se le notificó conforme a derecho, para no dejarlo en estado de indefensión y darle la oportunidad de que presentara las pruebas con que contará y en su caso hacer valer su derecho de replica.

Es importante resaltar que los trabajadores de la Procuraduría General de la República, tienen la obligación de informar cualquier cambio de domicilio o situaciones de índole patrimoniales, todo esto es llevado a cabo por cada Coordinación Administrativa, que cada seis meses solicitan se llene un formato de "ACTUALIZACIÓN DE DATOS", lo cual es precisamente para los efectos de que, si es pertinente notificar a un trabajador en su domicilio, éste sea el correcto y en su caso va a ser, el último lugar donde se le pueda localizar.

Sin embargo, muchas veces el mismo trabajador incurre en falsedad otorgando domicilios falsos o en su defecto al tratar de notificarles un citatorio niegan que vivan ahí y como consecuencia se les deja una notificación por

Instructivo, pese a existir la voluntad de querer notificarle del levantamiento del acta administrativa en su contra, éste se niega.

Conductas de este tipo son frecuentes y desafortunadamente por ello la Institución aún cuenta con muchos trabajadores amañados, concientes de que sin su comparecencia el acta administrativa carece casi del cien por ciento de validez, por lo cual, se atreven a demandar a la Procuraduría alegando un despido Injustificado que nunca existió.

La decisión del levantamiento del acta administrativa es tomada por los Coordinadores Administrativos y los Directores o Subdirectores de Área, que son considerados los jefes superiores inmediatos y responsables del control de asistencia, por lo que si un trabajador a caído en el supuesto señalado, para considerar que ha abandonado su empleo injustificadamente, esto es que falte más de tres días consecutivos o la acumulación de seis faltas injustificadas en el término de treinta días, origina la instrumentación del acta administrativa correspondiente.

Inmediatamente se deben realizar los citatorios, uno dirigido al trabajador y otro al representante sindical, cabe precisar que se tiene que señalar fecha y hora que tendrá verificativo el levantamiento del acta administrativa, en fecha y hora que sean laborables y dentro del horario de labores del trabajador, en caso de que este no sea localizado en su área de trabajo, se toman en cuenta los dispositivos legales señalados en el Código Federal de Procedimientos Civiles en sus artículos 307,310,311 y 312, los cuales son aplicados en forma supletoria a la materia, para llevar acabo las notificaciones de un Citatorio Previo o por Instructivo, esto es, agotar las instancias para notificar legalmente al trabajador.

Al levantamiento del acta administrativa deben concurrir:

1. El trabajador.
2. Representante Sindical.
3. Jefe Superior Inmediato.
4. Testigos de Cargo.
5. Testigos de Descargo.
6. Testigos de Asistencia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Después del levantamiento del acta administrativa y de conformidad a las documentales ahí exhibidas se remite a la Dirección de Servicios Legales, área de la Procuraduría General de la República que se encarga de analizar y dictaminar la procedencia o no del acta remitida, tomando por lo general cualquiera de estas dos decisiones; si fue realizada en forma correcta y conforme a derecho se remite a la Dirección de Juicios Federales, para la elaboración de la demanda en la cual se solicita al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su autorización, para dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador y en caso contrario, se requiere al área de adscripción complemente o vuelva a levantar el acta administrativa correspondiente, atendiendo para ello las observaciones que se le hagan al respecto.

Cabe señalar que, como se anotó con anterioridad, el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra condicionado también a lo que estipulan los "Reglamentos de Trabajo" de cada Dependencia, entendidos éstos, como las Condiciones Generales de Trabajo previstas en el artículo 87 de la misma Ley, las cuales constituyen las disposiciones jurídicas de carácter general y de aplicación específica que regulan las condiciones a través de las cuales se presta el servicio.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

De lo cual se infiere, que las Condiciones Generales de Trabajo se fijan unilateralmente y a título imperativo categórico, tomando únicamente en cuenta la opinión del Sindicato, aspecto que no representa una participación determinante en el establecimiento de las referidas Condiciones, ya que en muchos casos o bien no se consideran las apreciaciones de los representantes sindicales, o en otros se evidencian verdaderos Contratos Colectivos de Trabajo disfrazados de Condiciones Generales de Trabajo.

3.3. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO VIGENTES EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Al correr de los años, la Procuraduría General de la República como Institución fue adquiriendo importancia y trascendencia para la vida política y jurídica de nuestro país, siendo hoy una de las Dependencias con más jerarquía dentro de la Administración Pública y sobre todo en lo referente a la Administración de Justicia.

Como una parte mas de funcionamiento del Estado Mexicano, la Procuración de Justicia ha sido y será un tema fundamental que ocupa siempre relevancia a niveles Nacionales e Internacionales, ya que, de estos mecanismos depende la paz y seguridad del país, luego entonces su administración y organización siempre se encuentra bajo la lupa.

Pero la imagen y resultados de este Organismo, no es llevado acabo sólo por el Señor Procurador General de la República, sino por una serie de personas de confianza a su cargo quienes a su vez, en realidad día a día se relacionan con las demás personitas llamados trabajadores de base, formando un gran equipo que es en realidad quien saca a flote las encomiendas de la Institución.

En 1978, el Licenciado Oscar Flores Tapia Procurador General de la República y el entonces Oficial Mayor Licenciado Fernando Baeza Meléndez, por primera vez oyen y dialogan con la agrupación de trabajadores de base denominado SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, logrando plasmar en un solo documento por fin, los derechos y obligaciones de los trabajadores de base al cual se le llamó "CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE ESCALAFÓN DE 1978"⁴³

Mismo que fue resultado de 40 años de lucha Sindical, coronándose así los esfuerzos realizados por los líderes de ese tiempo miembros de la famosa Familia Bravo, siempre al frente de la famosa PLANILLA VERDE.

Si recordamos los antecedentes del Trabajo Burocrático en México, los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941, realizaron una función reguladora entre los trabajadores y la Institución, teniendo la facultad de formar un Sindicato el cual hasta la fecha continua poseyendo las riendas de la agrupación sin lograr mayores beneficios para sus agremiados, ya que desafortunadamente la figura del "charismo blanco" aquí resulta evidente y patente en perjuicio como siempre de los propios trabajadores, que temerosos de un cambio continúan con un viejo y rancio Sindicato sin pensar en los beneficios que han dejado de percibir.

Luego entonces, encontramos que las Condiciones Generales de Trabajo se dictan en cumplimiento a lo que señala expresamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 87, 88, 90 y 91, dando cumplimiento a lo que manifiesta el apartado "B" de nuestro artículo 123

⁴³ Cfr. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y REGLAMENTO DE LA COMISION NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON. Publicado por la Procuraduría General de la República. México, 1978. pág 2.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Constitucional, estableciéndose en éstas la forma y términos en que debe prestarse el servicio en la Dependencia, las cuales contienen las reglas mínimas sobre los siguientes aspectos:

INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO; MEDIDAS PARA PREVENIR LA REALIZACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES; DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICARLAS; FECHAS Y CONDICIONES EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SOMETERSE A EXÁMENES MÉDICOS; LAS LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR MENORES DE EDAD Y LA PROTECCIÓN QUE SE DARÁ A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y; LAS DEMÁS REGLAS QUE FUERÓN CONVENIENTES PARA OBTENER MAYOR SEGURIDAD Y EFICACIA EN EL TRABAJO.

Es prudente consignar asimismo, que en el artículo 89 de la Ley en cita, aún cuando concede la facultad a los Sindicatos para objetar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las Condiciones Generales de Trabajo que les afecten, no señala el procedimiento, sanción o efecto alguno para reformar su contenido.

Las Condiciones Generales de Trabajo, regulan de una manera casuística las circunstancias que deben advertirse en el caso de cada Dependencia, para que se configure la causal denominada abandono de empleo.

Ahora bien, en cuanto a la figura del Abandono de Empleo que se encuentra prevista en las Condiciones Generales de Trabajo 1997-2000, vigentes hasta la fecha en la Procuraduría General de la República, ya que no se han presentado modificaciones y por lo tanto este ordenamiento continua prevaleciendo, como ya habíamos mencionado, dentro de este ordenamiento laboral interno encontramos el Capítulo V denominado "De la Terminación de los Efectos del Nombramiento", abarcando todos los supuestos y procedimientos a

seguir para decretar el cese del trabajador, lo cual se localiza en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 y 39, aquí se especifican las causales por las cuales la Dependencia está obligada a demandar a un servidor público y poder cesarlo sin ninguna responsabilidad.

El artículo 27 refiere que, "Son causas de terminación de los efectos de un nombramiento las que se señalan en el artículo 46 de la Ley y en estas Condiciones, sin perjuicio de las que dispongan otros ordenamientos legales".

En el presente caso cabe recordar, que se aplican de manera supletoria a la materia la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Ahora bien, el artículo 29 refiere que "Para la debida interpretación de la fracción I del artículo 46 de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores por cuatro días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. El hecho de un trabajador, sin permiso ni causa justificada, acumule seis faltas o más, aún cuando no sean consecutivas, dentro del término de treinta días;
- III. La inasistencia de un trabajador desde el primer día tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes de la Procuraduría siempre que la ausencia haya sido motivada por la comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado, y
- IV. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días siguientes al término de un periodo de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una Incapacidad expedida por el ISSSTE o de la conclusión de suspensión de los efectos del nombramiento".

De lo anterior y como se puede observar en la fracción I, concuerda con el inciso b) de la fracción V del artículo 46, por lo tanto la Procuraduría puede demandar al trabajador cuando falte injustificadamente por cuatro días consecutivos, situación común y frecuente dentro de la burocracia.

Del mismo modo, se trata de evitar el ausentismo al señalar que los trabajadores que acumulen seis faltas injustificadas, aún cuando no sean consecutivas en el período de treinta días, se les sancionará con el cese, porque se ha señalado siempre que el burócrata es faltista y flojo, lo cual desmerita mucho la imagen gubernamental, no olvidemos también el clásico San Lunes que es recurrente en las oficinas de Gobierno, por lo cual con esta medida disciplinaria se evita un poco este problema, ya que muchos trabajadores piensan que es mejor conservar su empleo y no tomarse sus días de descanso en forma unilateral arriesgando su estabilidad económica.

También considera consumado el abandono de empleo, desde el primer día de inasistencia, cuando un trabajador tiene a su cargo el manejo de fondos, valores o bienes y la falta haya sido por causa de un delito contra los intereses que tenía encomendados.

Asimismo se manifiesta que cuando un trabajador incurra en alguna de las causales de cese conforme a la Ley o a las Condiciones Generales de Trabajo, se procederá al levantamiento del acta administrativa con el protocolo señalado por la Ley.

Al cubrir todos los requisitos exigidos por la Ley de la materia, y al resultar procedente solicitar la autorización de cese del nombramiento de un trabajador al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin responsabilidad para el Titular de la Procuraduría General de la República ante la evidente falta de interés del mismo trabajador o tal vez ante la posibilidad de ser él, quien demande un

supuesto despido injustificado al no percibir más su salario, de lo cual sólo podemos manifestar que efectivamente hay trabajadores de base que valoran su trabajo y lo cuidan, pero del otro lado de la moneda no lo así, al contrario la mayoría piensa que al tener estas conductas de faltar injustificadamente les da el derecho a pensar que si demandan a la Institución le van a sacar más provecho, un dicho muy común del representante sindical "No se preocupe compañero haga de cuenta que esta de vacaciones y que después de todo, lo van a poner a ahorrar, por que a parte de que lo tienen que reinstalar le van a pagar sus salarios caídos, siempre les ganamos los juicios a la Institución".

Triste realidad, pero el hecho de no instrumentar correctamente el acta administrativa o carecer de algún elemento probatorio por parte de la Institución tal como listas o tarjetas de control de asistencia firmadas por el propio trabajador u otros diversos, traen como consecuencia, que efectivamente el Tribunal declare la no procedencia de dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador y en consecuencia se considera despido injustificado condenando a la Dependencia a efectuar la reinstalación en su puesto y además a pagarle los salarios caídos con todo aquello que dejó de percibir por estar separado de su cargo, lo cual representa un detrimento a los intereses del erario federal, tal y como lo observaremos en el capítulo siguiente del presente trabajo.

Resulta importante resaltar, la trascendencia de este documento base de la acción que ejercita la Procuraduría General de la República contra los trabajadores que deciden abandonar su trabajo, dando cumplimiento a los dispositivos legales y a las Condiciones Generales de Trabajo, resulta necesario que en la secuela procesal se perfeccione el acta administrativa, lo cual sucede al ratificar su contenido y firma por las personas que en ella intervinieron, corroborando lo aquí descrito con la siguiente Contradicción de Tesís:

"ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVOS DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.-

Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha Ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esta acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, que de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante si o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento".

Contradicción de Tesis 79/91.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia del Trabajo.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.-Octava Época.- Tomo V.- México 1995, pág.12.

3.4. EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Como ya mencionamos, el procedimiento que se lleva a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el que se realiza en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje marcan una gran diferencia también entre los trabajadores en general y los burócratas.

Una característica del juicio que se promueve ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es que este procedimiento es mixto al permitir desahogar pruebas, términos e inclusive valorar pruebas en forma oral o escrita, así como no requerir forma o solemnidad especial en la intervención de las partes⁴⁴.

El procedimiento que se tiene consignado para solicitar la terminación de los efectos de un nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, desde un punto de vista teórico, resulta sencillo y ágil, por lo tanto el Tribunal tiene la obligación de cumplir con esta finalidad, situación que hasta la fecha acontece en cuanto a los juicios que se promueven por y en contra de la Procuraduría General de la República.

Ahora, mencionaremos una definición que el maestro Trueba Urbina otorga al Derecho Procesal del Trabajo al mencionar que " El derecho procesal del

⁴⁴ Cfr. HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos F. Legislación Burocrática Federal, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 161.

trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales, estimula y desenvuelve en su función a la jurisdicción social del trabajo consignada en los dos apartados del artículo 123 de la Constitución que corresponden al proceso del trabajo en general y al proceso del trabajo burocrático⁴⁵.

Así mismo refiere también que es el "Conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria, realizan o crean derechos a favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles"⁴⁶.

Lo cual justifica los principios aplicados, de la verdad sabida por encima de la verdad legal, el principio de equidad, así como el de la suplencia de la queja en materia de trabajo cuando se trate de la parte obrera, aplicación de los preceptos procesales favorables al trabajador, todo ello para llevar a cabo la función reivindicatoria encomendada a los Tribunales del Trabajo dentro del proceso laboral⁴⁷.

Cabe mencionar que conforme a la doctrina, la naturaleza jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje coincide en señalar que:

"Encaja en la ubicación constitucional de los Tribunales contenciosos administrativos. Su función es jurisdiccional desde un punto de vista formal. Constituye una excepción a la idea moderna del principio de la división de poderes, pues habrá de juzgar los actos de los Poderes de la Unión(salvo del

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 79.

⁴⁶ Ibidem. pág. 52.

⁴⁷ Cfr. Ibidem. pág. 40 y 41.

Poder Judicial), en relación con sus trabajadores, cuidando de los derechos, obligaciones y hasta responsabilidades de los servidores públicos⁴⁸.

Inicialmente, debemos señalar que en cuanto a los trabajadores al servicio del Poder Judicial de la Federación acuden ante La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que no se puede emplazar al máximo Tribunal del país, por un Tribunal de menor jerarquía, de ahí que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje funda su competencia en el artículo 124 de la Ley de la materia, la cual menciona que es competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Conviene apuntar que toda relación laboral contemplada en la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, deriva de un nombramiento expedido a favor del trabajador por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

⁴⁸ MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Ob. Cit. pág. 55.

La relación laboral así existente, genera un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, las cuales se sujetan a las disposiciones dictadas en la Constitución Política y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismas que contemplan la forma de dirimir los conflictos que se susciten por el ejercicio de esos derechos y el incumplimiento a esas obligaciones, lo cual motiva la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La primera de las fracciones del precepto citado, implica la realización o el desarrollo de las actividades o funciones de marcada importancia de ese Tribunal Federal, ya que conocerá de los conflictos individuales que se configura cuando el trabajador estima que sus derechos han sido vulnerados o bien cuando el Estado, a su vez resiente una violación a las obligaciones contraídas por el trabajador a su servicio.

Fundamentalmente, se refieren a lo que ya mencionamos anteriormente respecto al derecho de la inamovilidad, misma que es consagrada en la fracción IX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, protección otorgada al referirse que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la Ley; enumerando las causas por las cuales se puede dar por terminados los efectos de un nombramiento sin responsabilidad para el Titular de la Dependencia, explícitos en la Ley de la materia, además de que se establece la obligación a indemnizar a sus trabajadores que hayan sido separados injustificadamente de sus empleos y todavía más en los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida.

3.4.1. ACTOR Y DEMANDADO.

Ahora bien, es pertinente reafirmar lo que la Ley Burocrática marca para dar inicio el procedimiento laboral en el sentido de que efectivamente no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, luego entonces el artículo 127 refiere expresamente que:

"El procedimiento para resolver controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven acabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo".

Tomando en cuenta que la Procuraduría General de la República es la que va a tomar la decisión de demandar a un trabajador que incurre en la figura de abandono de empleo, solicitando al Tribunal la autorización de cese de los efectos de su nombramiento como parte actora, se deben cubrir los requisitos manifestados en el artículo 127 bis, textualmente refiere:

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

- I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción.

- II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, que dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente;
- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven acabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días”.

En ambos casos, deberemos entender por presentación de la demanda como el acto procesal por el cual una persona, se constituye en parte actora o demandante y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional, iniciando con ello un proceso legal en busca de una sentencia o resolución favorable a su pretensión⁴⁹.

⁴⁹ Cfr. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Mesas de Trabajo Mayo – Junio de 1999 de Actualización del Personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1999, pág. 6.

A continuación realizaremos algunas precisiones entre:

ACCIÓN.- Es la facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales a fin de que resuelvan sobre una pretensión litigiosa. Es un derecho concedido por el Estado de acudir ante los Tribunales de justicia para formular sus pretensiones.

PRETENSIÓN.- Es la reclamación específica que el demandante formula contra el demandado.

DEMANDA.- Es el acto procesal por el cual una persona, se constituye en parte actora o demandante y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional, iniciando con ello un proceso legal en busca de una sentencia o resolución favorable a su pretensión.

Ahora pasaremos al análisis del trato procesal que prevé para la demanda, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el proceso burocrático, la demanda puede presentarse por escrito o verbalmente mediante comparecencia, excepto cuando se trata de demandas solicitando la terminación de los efectos de nombramiento de un trabajador, ya que en este caso, debe presentarse invariablemente por escrito, tal y como ha quedado consignado en los artículos 127 y 127 bis.

Por lo que se puede observar la Procuraduría General de la República, va a fungir como parte actora ya que se va a provocar la actividad de ese órgano jurisdiccional en ejercicio de un derecho y en el presente caso solicitar al Tribunal Federal autorice la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador que ha incurrido en las causales previstas en el artículo 46 fracción I, V inciso b) de la Ley de la materia, convirtiéndose en la parte demandada.

Luego entonces, es necesario cubrir los requisitos que señalan los artículos 127 bis en relación con el 129, como actor dentro del juicio debemos presentar esencialmente:

- Nombre y domicilio del reclamante;
- Nombre y domicilio del demandado;
- El objeto de la demanda;
- Una relación de los hechos;
- El acta administrativa y los documentos que al formularse esta, se hayan agregado a la misma;
- La solicitud de desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia; y
- Los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Aquí, es preciso mencionar que, la Dependencia delega y faculta al Director General de lo Contencioso y Consultivo para representar y suplir al Procurador General de la República, ante cualquier instancia judicial o administrativa, lo cual es comprobado con las copias certificadas del acuerdo dictado por el Presidente del Tribunal Federal, por el cual se hace la designación de apoderados que realiza el Procurador General de la República, consistente en un oficio girado al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el cual solicita se le reconozca su personalidad como Titular de la Dependencia comprobado con el nombramiento que le es expedido por el Presidente de la República y del mismo modo señala a los Agentes del Ministerio Público de la Federación que serán sus representantes y delegados, para oír y recibir toda clase de notificaciones, así como para desahogar los requerimientos que se le formulen a la Institución.

Así es que, el Director General ya referido, actúa a nombre y representación de la Procuraduría General de la República, además de que en la Ley Orgánica y el Reglamento Interno de la Institución, le confiere la defensa jurídica ante cualquier Tribunal o instancias judiciales.

Como parte actora, se realiza la demanda dentro del término legal que señala el artículo 113 fracción II inciso c), esto es, se tienen cuatro meses a partir de que el demandado abandonó su empleo o desde la primera falta injustificada en que haya incurrido y a raíz de lo cual, se levanta el acta administrativa con las pruebas y documentos que se tengan disponibles y que van a servir de base para la acción que se está intentando, el nombramiento original del trabajador de base comprueba su relación con la Institución y su carácter de trabajador demandado, el acta administrativa levantada con motivo de las faltas en que incurrió y los demás documentos que se agregan como pruebas a la misma.

Aquí se puede solicitar la Suspensión de los efectos del nombramiento, como un incidente que se tiene que resolver de plano, tramitándose por separado desde el inicio y tomando en cuenta la opinión del Sindicato, lógicamente nunca estará de acuerdo con esta suspensión por lo tanto, se niega y continúa el procedimiento.

Resulta necesario especificar también, que adjunto con la demanda se ofrece como prueba las Condiciones Generales de Trabajo y su respectivo cotejo con las que obran en los archivos de ese Tribunal, con el objeto de que se justifique la acción intentada en contra del trabajador, ya que su conducta negativa encuadra en las previstas y sancionadas por este Reglamento Interior de la Institución y por la Ley de la materia.

El trabajador, que se constituye en parte demandada podrá ser notificado de la demanda en su contra en el último domicilio que tenga registrado en su

expediente personal, contando con nueve días hábiles para contestarla y oponer las excepciones y defensas que a su interés convengan.

Cuando el demandado trabajador de base, no contesta la demanda ni comparece a juicio, debe tenerse por probada la acción intentada en su contra.

Las consecuencias fundamentales que tiene la falta de contestación de la demanda son: la pérdida del derecho para oponer las excepciones y que se tengan por ciertos los hechos de la demanda, o sea, una confesión ficta, pero la Ley le concede el derecho de ofrecer pruebas en contrario sólo, en cuanto a los hechos relatados en la demanda, los cuales se tuvieron como un acto de rebeldía considerándolos como ciertos, situación no aplicable a las excepciones; que si no se hacen valer en el momento procesal oportuno esto es, en la contestación a la demanda, se pierde ese derecho.

Parece increíble pensar, que la Procuraduría General de la República no había ejercitado este tipo de acciones en contra de sus trabajadores de base, sino hasta 1999, en que se da importancia y atención a los juicios laborales en los cuales generalmente somos parte demandada, ya que originalmente se decretaban los ceses de los trabajadores en forma unilateral, lo cual siempre fue considerado como un despido injustificado ya que los laudos dictados, así lo han comprobado al resultar siempre condenatorios.

Es entonces, que hasta estas últimas fechas se han promovido ya varios juicios laborales solicitando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores que incurren en las causales previstas en el artículo 46 fracción I y V inciso b), procurando en todo momento avocarse a los fines esenciales, de que el juicio es indispensable para cesar a un trabajador sin tener ninguna responsabilidad para la Institución y evitar con ello que se demande la

reinstalación y pago de salarios caídos por un supuesto despido injustificado, que no existe.

He aquí la importancia del acta administrativa ya que representa el documento base de la acción de rescisión, al respecto la Suprema Corte ha sostenido el siguiente criterio:

"Si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que le ceso sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento de la ley que por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado"⁵⁰.

Después de la presentación de la demanda ante la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se dicta ahí el auto de radicación de la demanda, que es la primera resolución que emiten las Salas en los expedientes que les asigna el Presidente de ese Tribunal Federal, en uso de la facultad que le confiere el artículo 120 A, fracción V de la Ley Burocrática.

En la praxis del proceso burocrático, podemos decir que es el acto procesal por el que la autoridad jurisdiccional resuelve iniciar el procedimiento y ordenar en su caso, que el actor ajuste su demanda, se proceda al emplazamiento o que se remita el expediente a otro Tribunal por declinatoria.

⁵⁰ MORALES PAULÍN Carlos A. Derecho Burocrático. Ob.Cit. pág. 121.

El emplazamiento, es ordenado dentro de los tres días siguientes de presentada la demanda para el efecto de hacerle del conocimiento a la parte demandada, en el presente caso al trabajador que se promovió un juicio en el cual tiene que comparecer, contestando por escrito la demanda en el término de nueve días hábiles, por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder(artículo 134 de la Ley Burocrática), acompañando las pruebas con que cuente o señalando el lugar y/o lugares donde se encuentren los documentos que no pueda presentar, para que el Tribunal los solicite.

Finalmente, cabe recordar que la notificación personal del acuerdo que ordena el emplazamiento, deberá efectuarse de conformidad con las normas establecidas por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado en forma supletoria ya que igualmente, de no ser así, dará lugar a pérdidas de tiempo en detrimento de la celeridad y economía procesal que debe caracterizar al proceso.

La contestación a la demanda debe confeccionarse atendiendo al contenido de la demanda y podrá oponer tantas excepciones como acciones haya ejercitado el Titular actor, y se extenderá tanto como hechos fundatorios de la acción haya narrado el actor, por lo que además debe referirse a cada uno de los hechos que aquel hizo valer, pues de lo contrario se le tendrá por confeso en aquellos que no conteste o lo haga con evasivas.

Momento preciso en que se fija la litis esto es, hablar de litigio, causa, juicio, pleito, controversia, los cuales pueden considerarse como sinónimos que lo determinan como el conflicto de intereses jurídicamente calificados, entre dos o más personas, respecto de algún bien, conjunto de bienes o derechos, ese interés se encuentra identificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro⁵¹.

⁵¹ Cfr. *Ibidem*, pág. 138.

Debe distinguirse en materia laboral, la diferencia que existe entre la fijación de la litis y la determinación de la misma, ya que la primera será cuando se contesta la demanda y la segunda se establece dentro del laudo, inmediatamente después de declararse la competencia del órgano jurisdiccional competente, en ésta, se expresa en forma concisa y precisa las pretensiones del actor frente a las excepciones del demandado.

La inexistencia de la litis se puede establecer en el caso de que al demandado, se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo o cuando el mismo se allana a las prestaciones que solicita el actor, es decir, cuando acepta voluntariamente las pretensiones, la diferencia que existe entre ambas situaciones jurídicas es que el allanamiento es voluntario, y en el caso de la rebeldía, se da cuando no se contestó la demanda o no fue contestada dentro del término señalado o cuando resulta mal representado, conforme lo refiere el numeral 136 de la Ley de la materia.

Por excepciones, entendemos que es el principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del acto, es la excepción no más que hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción, la doctrina distingue dos tipos de excepciones:

1. Excepciones Procesales. Que se refieren únicamente a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a las faltas de supuestos procesales y no conciernen a la cuestión de fondo, o sea, a los derechos litigiosos como la incompetencia, la incapacidad procesal de las partes y la litispendencia, entre otras.
2. Excepciones Materiales o Sustantivas. Se refiere a los derechos y obligaciones materia del juicio, tales como las de pago y prescripción, entre otras.

Ambas clases de excepciones pueden ser:

- PERENTORIAS. Que tienden a destruir la acción y se resuelven previamente a la cuestión de fondo, tales como las de Incompetencia o las de Falta de Personalidad.
- DILATORIAS. Las que dilatan su ejercicio o ponen obstáculos a la tramitación del proceso, pueden ser de previo y especial pronunciamiento o simplemente dilatorias, las que se resuelven hasta el momento de pronunciar el fallo, como las de Falta de Acción, Cosa Juzgada o Prescripción⁵².

Una vez establecida la relación procesal por haberse recibido la contestación o haber transcurrido el término para efectuarla, el Tribunal deberá citar a una audiencia de pruebas y alegatos.

Aún cuando en principio se señala por la Ley Burocrática en el artículo 126, que no se exige forma o solemnidad especial, encontramos que tanto la demanda como la contestación, si se exigen requisitos que ahora han quedado esbozados y que las partes deberán cumplir, así de las derivadas de los principios generales del derecho para otorgar certeza y seguridad jurídica que debe respetar y proseguir todo procedimiento jurisdiccional.

⁵² Cfr. CANTON MOLLER, Miguel, Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial PAC, México, 1995, pág. 56.

3. 4. 2. AUDIENCIA.

La audiencia o inicio de la Instrucción tiene su fundamento en los artículos 131, 132, 133 y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, citará a una audiencia dentro de los quince días siguientes a la fecha en que sea recibida la contestación a la demanda.

Audiencia que versará sobre el ofrecimiento de pruebas, admisión y desahogo de las mismas, por lo cual es considerado un juicio eficaz y ágil, considerado como una de las más bellas figuras del derecho procesal del trabajo burocrático: el juicio previo al cese del trabajador⁵³.

El ofrecimiento de pruebas, debe realizarse en el escrito inicial de demanda, las cuales no deben ser contrarias a la moral ni al derecho, de conformidad al numeral 132 de la Ley de la Materia.

Considerada como fundamental, se ofrece el original del acta administrativa con todos sus anexos, así como el original del nombramiento del trabajador demandado del mismo modo, ofrecemos la ratificación de contenido y firma del acta administrativa por todos los que en ella participaron, incluyendo también la confesional a cargo del demandado todo ello, con el objeto de que sea considerada totalmente válida la acción intentada y surta sus efectos jurídicos al momento de dictarse el laudo.

⁵³ DÁVALOS Morales, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 110.

Por parte del trabajador demandado, puede en su caso ofrecer todo aquel documento que obre en su poder y le beneficie probando sus excepciones, esto dentro del momento procesal de contestar su demanda.

Las pruebas que se ofrezcan al momento de celebrarse la audiencia de Ley, deberán desecharse a menos que sean tendientes a probar objeciones respecto de las pruebas de la contraparte, se refieran a hechos supervenientes o se encuentren encaminadas a acreditar tachas contra testigos.

En forma general, los requisitos para el ofrecimiento de las pruebas se contraen a relacionarlas con los hechos, ofrecerlas oportunamente y que tengan posibilidad de desahogo.

Conforme al artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el día y hora señalados para la audiencia de Ley, previa oportunidad de las partes para que por una sola vez formulen objeciones a las pruebas de su contraparte y ratifiquen sus escritos, tanto inicial de demanda, como el de contestación o aquel que comparezca como tercero interesado, procediendo a la admisión de las pruebas que se hayan ofrecido conforme a derecho.

En el caso que nos ocupa, y con el afán de acreditar el abandono de empleo en que incurre un trabajador de base se ofrecen y admiten las siguientes pruebas:

1. La Confesional a cargo del trabajador demandado.
2. La Confesional expresa, libre y espontánea del demandado, que haya realizado en la elaboración del acta administrativa.
3. Original del Acta Administrativa y para su perfeccionamiento, la ratificación de contenido y firma de todos los que en ella intervinieron.

4. En caso de que el trabajador demandado o el representante sindical desconozcan el contenido o firma del acta administrativa, se ofrece la prueba pericial en grafoscopia y grafométrica.
5. Las Documentales, consistentes en los acuses originales de los diversos citatorios girados tanto al trabajador como al representante sindical y las tarjetas originales de control de asistencia.
6. La Instrumental de Actuaciones en todo lo que beneficie los intereses de la Procuraduría General de la República.
7. La Presuncional Legal y Humana.

Como en todas las pruebas, el Secretario de Acuerdos deberá corroborar la idoneidad respecto del hecho que se pretenda acreditar, esto es, para aquellos asuntos que estrictamente se refieran a puntos de derecho, resulta inútil el desahogo de estos medios de prueba, tal y como lo refieren los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por no existir dispositivo expreso en nuestra Ley.

La confesional, no se debe desechar y resulta obligatorio para el Tribunal acordar su admisión y previo su desahogo, determinar el valor probatorio que a la misma corresponda, porque desechar la prueba argumentando que no es idónea, implica prejuzgar siendo que esa circunstancia sólo tendrá relevancia para la calificación de las posiciones respectivas en el momento procesal oportuno.

Las posiciones se formulan satisfaciendo los requisitos a que se contrae el artículo 99 del Código Federal de Procedimientos Civiles, esto es, para que sean calificadas de legales se realizan en sentido afirmativo, no contienen más de un hecho cada una, y no se refieren a los hechos controvertidos.

Formulándose, verbalmente o por escrito presentado en la audiencia, el cual será calificado con anterioridad a su desahogo, desechando las preguntas que sean ajenas, intrascendentes, insidiosas o inútiles.

Así también, se le tomarán sus datos generales y como absolvente se le protesta para que se conduzca con verdad, deberá contestar afirmando o negando las posiciones, y podrá hacer aclaraciones posteriores y si se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Sala lo apercibirá de tenerlo por confeso si persiste en ello, lo cual se puede realizar de oficio o a petición de parte.

La prueba pericial se ofrece con fundamento en los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las materias de grafométrica y grafoscopia para los casos en que, el actor demandado o el representante sindical desconozcan como puestas de su puño y letra las firmas que obran en el acta administrativa, exhibiendo en la demanda el cuestionario respectivo.

El Secretario de Audiencias, debe preparar su desahogo respetando su naturaleza colegiada, es decir, no dejar a ninguna de las partes sin la oportunidad de presentar a su perito.

La prueba documental, pueden presentarse en originales o copias y en algunos casos excepcionales como objetos (reproducciones cibernéticas, disquetes, cintas o video tapes, etcétera), mismos que se ofrecen generalmente en originales ya que si son presentados en copia simple o certificada, deberán de compulsarse con sus originales, señalando el lugar o domicilio donde se encuentren y poder realizar su cotejo en caso de objeción.

Aunque tratándose de las actas administrativas, existen reglas diferentes para su perfeccionamiento puesto que constituyen una testimonial escrita llevada acabo fuera del Tribunal.

Cuando se ofrezca la ratificación de los suscriptores independientemente de la objeción en cuanto a contenido y firma, se deberá admitir, ya que sólo adquieren valor probatorio las actas cuando se da oportunidad al trabajador de defenderse y repreguntar a los que depusieron en su contra.

La prueba presuncional, se entiende como la consecuencia que la Sala deduce de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido, pueden ser legales o humanas, mismas que admiten prueba en contrario.

La instrumental, va a consistir en el conjunto de actuaciones que obren en el expediente abierto con motivo del juicio laboral, promovido por esta Procuraduría General de la República contra el trabajador demandado y que la Sala está obligada a tomarlas en cuenta.

Aunque las pruebas ofrecidas, no resultan ser lo más lóneas para demostrar que el trabajador incurre en abandono de empleo, si son las mínimas que se tienen para llevar acabo la demanda, como podremos observar mas adelante hay otros medios probatorios que igual podrían beneficiarnos, siempre y cuando se contara con el apoyo de los mismos compañeros trabajadores o en su caso de los Jefes Superiores inmediatos.

Resulta importante resaltar la importancia que ha tenido el asistir a las audiencias de todos los juicios en que la Institución comparece como actor o como demandado, ya que anteriormente no se asistía con regularidad al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo cual no había la oportunidad de promover los Recursos de Revisión necesarios en defensa de nuestros intereses.

Normalmente las partes pueden interponer el Recurso de Revisión, contra acuerdos dictados por los Secretarios, referentes a la admisión o desechamiento de pruebas, estimando que fueron mal admitidas o indebidamente desechadas, como esta decisión es tomada por el Secretario de Acuerdos, dentro de la misma audiencia es preciso interponer el recurso de revisión o por escrito dentro de las siguientes veinticuatro horas, para que el acuerdo sea revisado y se resuelva con firma de todos los magistrados de la Sala.

Así es que, después del desahogo de cada una de las pruebas ofrecidas por las partes se pasa a la formulación de los alegatos, entendidos como las manifestaciones que las partes pueden producir fundándose en la manifestación inicial que se hizo y en las pruebas que se desahogaron, esto es, tratar de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los principios generales de derecho, todo ello para comprobar la existencia del abandono de empleo y en consecuencia la comprobación de la acción ejercitada⁵⁴.

Alegatos que pueden ser presentados en forma oral o escrita, mismos que logran o no ser tomados en cuenta, ya que después de ellos se pasa el expediente a estudio para la elaboración del laudo correspondiente.

3.4.3 LAUDO.

La resolución o laudo es la etapa siguiente después de recibidos los alegatos y se considera cerrada la instrucción, procediendo a la valoración de los autos para dictar resolución.

⁵⁴ Cfr. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pág.485.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En virtud de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los diez días siguientes de celebrada la audiencia se deberá tener lista la resolución, sin embargo, los magistrados representantes podrán solicitar la información a las partes para mejor proveer⁵⁵.

Los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidos, desde luego por las autoridades correspondientes.

Así es que, de conformidad con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo los laudos deberán contener:

- "I Un extracto de la demanda y de la contestación, replica o contraréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- III. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

⁵⁵ Cfr. MORALES PAULÍN, Carlos A. *Derecho Burocrático*. Ob. Cit. pág. 162.

Aunque en la práctica, si existe la posibilidad de recurrir los laudos condenatorios, mediante la promoción del Amparo Directo presentado a través del mismo Tribunal Federal el cual, a su vez lo remite al Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo en turno, resolviendo si el laudo queda igual por lo que, se considera como firme o se dicta otro en que sigan los lineamientos estudiados y si existió alguna violación en cuanto al procedimiento o la falta de valoración de las pruebas aportadas, se tiene que dictar otra resolución dando cumplimiento a la determinación del máximo Tribunal Colegiado.

En cuanto al tema en estudio, cabe precisar que el abandono de empleo queda plenamente demostrado ya que el propio trabajador se abstiene de presentarse a laborar no solo por cuatro días sino en forma consecutiva hasta que se dicta el laudo correspondiente.

Pero no hay que olvidar, la problemática real a que nos enfrentamos diariamente en las diversas áreas de la Procuraduría General de la República, ¿cuándo nos encontramos ante la figura de faltas de asistencia y cuando en el abandono de empleo?, lo cual no ha logrado ser definido ni siquiera en los laudos que emite ese Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, generando confusión y dejando en estado de indefensión a la propia Institución.

¿Cuándo hay que considerar que el trabajador abandona el empleo y como las faltas de asistencia dejan de serlo y configuran el abandono?, ¿Qué elementos servirían de base para que los Magistrados tengan por comprobada cada figura que mencionamos?, ¿Cuáles serían los medios Idóneos para ello y como dictarían un laudo, tomando en consideración diferentes pruebas a las comunes que se ofrecen en procedimiento?, resultaría interesante distinguir y clasificar cada figura que mencionamos, además de considerar otras, también contempladas en nuestra Ley Federal de Conciliación y Arbitraje.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A las anteriores interrogantes, trataremos de darles respuesta con apoyo en, diversos criterios jurisprudenciales y comprobaremos una vez más, que la falta de definición de estas figuras jurídicas han traído como consecuencia una falsa concepción de lo que es y que debemos entender por abandono de empleo, así como su acreditación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo cual, evitaría grandes pérdidas de tiempo tratando de demostrar una situación que no sabemos como definir y comprobar, ante el desconocimiento de ello, invitándolos a descubrir unas aportaciones en cuanto a pruebas que, nos pueden servir de base para lograr un cambio fundamental en nuestra Ley Burocrática.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

109A

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 4

CAPITULO 4

COMPARACIÓN DEL ABANDONO DE EMPLEO CON OTRAS FIGURAS CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y SU ACREDITACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como ya ha quedado manifestado, la falta de un concepto claro y preciso de lo que se debe entender por abandono de empleo nos lleva a confundirlo con las faltas de asistencia, por lo tanto es necesario buscar las diferencias que existen entre ambas y en consecuencia también lo que se considera como abandono a las labores técnicas y repetida falta a las labores técnicas, lo cual trataremos de definir y explicar desde un punto de vista objetivo y de conformidad al criterio que los diversos Tribunales en Materia de Trabajo han dejado plasmados en las diversas Jurisprudencias y Tesis Jurisprudenciales, que al efecto se han dictado, tratando de unificar sus criterios, y en un afán explicativo al respecto de este tema.

4.1. ABANDONO DE EMPLEO.

Abordando el estudio de la problemática que nos ocupa, es menester destacar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su contexto de abstiene de definir la figura del Abandono de Empleo y por lo tanto su contenido y su aplicación en la práctica, es confundida con otras figuras que también dan origen a la terminación de la relación laboral entre las dependencias del Estado y sus trabajadores.

Lo cual trae como consecuencia, que en diversos casos exista desorientación, aún entre los criterios, resoluciones y ejecutorias, en lo que hace a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en cuanto a las determinaciones que dicta el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que no han podido definir cuales son los elementos sustanciales y necesarios para que en su caso, quede debidamente configurada la causal de abandono de empleo y que traiga como consecuencia la ruptura de la relación laboral que existe entre el Estado y sus servidores, sin responsabilidad para el titular de la dependencia en este caso de la Procuraduría General de la República.

Se estatuye en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que ningún trabajador podrá ser cesado si no es por justa causa y es prudente para efectos de este trabajo la transcripción de dicho numeral a efecto de analizar lo que aquí se trata de explicar:

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

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

Como situación fundamental debemos establecer que el abandono de empleo constituye la única causal de rescisión que por una conducta imputable

directamente del trabajador provoca la terminación de los efectos del nombramiento.

En este sentido, aún cuando el término de rescisión no pudiera ser el más adecuado en cuanto a la conclusión de la relación laboral, lo estableceremos a manera de diferenciación ya que las causas por las cuales el trabajador podrá ser cesado sin responsabilidad para el Titular de la Dependencia contempladas en la propia fracción I, como lo es la renuncia y las subsecuentes consignadas en las fracciones II, III y IV representan causales que por su propia naturaleza implican la terminación automática de los efectos del nombramiento, es decir, son causales de mero trámite.

Interesante resulta el análisis de lo relatado por la fracción I, en virtud de que de su texto podría considerarse como no necesaria la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento; sin embargo, aplicando la hermenéutica jurídica encontramos que existe una clara correlatividad con varios de los incisos que integran la fracción V del propio artículo 46 de la Ley citada, por lo que aún el abandono de empleo debe sujetarse necesariamente al procedimiento laboral y solicitar la autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Además que se nos remite a los reglamentos de trabajo de cada Institución, al efecto retomaremos lo que las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores de la Procuraduría General de la República menciona al respecto:

"Artículo 29. Para la debida interpretación de la fracción I del artículo 46 de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

- I. El hecho de que un trabajador falte al desempeño de sus labores por cuatro días consecutivos, sin aviso ni causa justificada;
- II. El hecho de que un trabajador, sin permiso ni causa justificada, acumule seis faltas o más, aún cuando no sean consecutivas, dentro del término de treinta días;
- III. La inasistencia de un trabajador desde el primer día tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes de la Procuraduría siempre que la ausencia haya sido motivada por la comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado, y
- IV. Cuando el trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los cuatro días siguientes al término de un período de vacaciones, de una licencia legalmente autorizada, de una incapacidad expedida por el ISSSTE o de la conclusión de suspensión de los efectos del nombramiento”.

De las manifestaciones anteriores, rescataremos la falta de voluntad del trabajador de presentarse a su centro de trabajo a desempeñar las funciones encomendadas, tal y como lo refiere la siguiente jurisprudencia:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. Sin 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”.**

**Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Época.- Cuarta Sala.-
Volumen 36 Quinta Parte.- Número 559. México 1971.- pág. 45.**

De igual manera, transcribimos una tesis que tiene relevancia 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 de empleo como causal de cese:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. A falta de disposición legal que defina lo que debe 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 entenderse 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, aún cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono".

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".- Quinta Época.- Cuarta Sala.- Tomo V.- Apéndice 1995.- tesis 570.- pág. 376.

Es importante mencionar que esta causal, junto con la de falta de probidad y honradez, establecida en el inciso a) fracción V y la establecida en el inciso i) de esa misma fracción, ambas del artículo 46 de la Ley de la Materia, correspondientes respectivamente, a la falta de probidad y honradez y falta comprobada de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, resultan

indefinibles aún para el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por su clara vaguedad, imprecisión y obscuridad, lo que crea a las partes e inclusive al propio órgano jurisdiccional competente, una clara inseguridad jurídica⁵⁶.

En la causal de abandono de empleo, no se determina la duración precisa del abandono, es decir, que tiempo debe durar ese abandono para poderlo considerar como causal.

En las diversas de falta de probidad y honradez, tampoco se define e forma clara el significado preciso de ellas.

Y en el caso del inciso I) referente a falta comprobada a las Condiciones Generales de Trabajo, es muy amplio, por lo que cualquier falta cometida contra está puede significar causa de cese, lo cual sería aberrante.

Entrando en detalle en cuanto a la causal del abandono de empleo, resulta extraño y sin justificación alguna que esta causal quede fuera de la garantía de audiencia que representa el artículo 46 bis, relativo a la obligación del Titular de la Dependencia, en el sentido de instrumentar acta administrativa, es decir tratándose de las causales de la fracción V del artículo 46 la ley determina el levantamiento del acta respectiva.

Quizá porque dicha causal de abandono es prioritaria en relación al tipo de servicio que presta el Estado y que el abandono de tales servicios pudieran causar graves problemas sociales, lo cual pudiera ser el espíritu que conminó a los legisladores para excluir la obligación de levantar el acta administrativa, ya que se causan perjuicios en el desempeño de las funciones esenciales del Estado.

⁵⁶ Cfr. Mesas de Trabajo del T.F.C.Y .A. Mesas de Trabajo Mayo-Junio de 1999 de Actualización del Personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Ob.Cit. pág. 138.

Aunque en la práctica no es así, ya que un elemento fundamental para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autorice la terminación de los efectos de un nombramiento, lo es precisamente el documento base de la acción consistente en el acta administrativa que al efecto se haya instrumentado al trabajador.

Encontrando en ello confusión ya que se instrumenta por incurrir en más de tres faltas injustificadas que se encuentran previstas en el artículo 46 fracción V inciso b), demandando el cese por abandono de empleo, cuando en realidad son faltas injustificadas, pero atendiendo a lo que establecen las Condiciones de Trabajo a la cuarta falta ya se configura el abandono, el cual no requiere del levantamiento del acta respectiva de conformidad con el texto inicial del multicitado artículo 46.

Por lo que se puede observar las Condiciones Generales de Trabajo representan un aspecto principal en la relación entre el Estado y sus empleados ya que ahí se encuentran desarrolladas las definiciones contenidas en la Ley Burocrática, siendo éstas como ya manifestamos con antelación, como el conjunto de disposiciones derivadas de la Ley de la materia, señalan las particularidades en la prestación del servicio de una dependencia o entidad pública y que contiene el conjunto de normas a que se sujetara la prestación del servicio, por parte de los trabajadores de base.

Aquí se establecen reglas complementarias en las que se da un amplio desglose de las prestaciones a favor de los trabajadores, que propician la confusión no sólo del Sindicato encargado de la defensa jurídica del trabajador, sino del propio Tribunal que conocerá del juicio.

De lo cual desprendemos que el artículo 46 fracción I, último párrafo refiere que "...en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables

a la dependencia respectiva;..." dando con ello amplio campo a la confusión, ya que quien elabora las referidas Condiciones de Trabajo confunde las faltas de asistencia con el abandono, encontrando de diferencia entre cada una de estas figuras un día, en que el trabajador tiene la oportunidad de presentarse y destruir la causal de abandono.

Del contenido de la causal de abandono de empleo fracción I del artículo 46 de la Ley Burocrática, detectamos dos hipótesis, la primera, cuando se habla solo del abandono de empleo, que consideramos se refiere a la duración del abandono, que puede ser un instante, horas o días y es ello lo que no se encuentra definido.

La segunda se configura cuando se habla de abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se describen, y en este caso creemos que existen dos condiciones:

Primera; que la conducta se adecue o que se encuentre tipificada en lo que señalan las Condiciones Generales de Trabajo de la Institución.

Segunda; que se demuestre como elemento constitutivo el perjuicio señalado en el propio precepto, es decir que se ponga en peligro los bienes, cause la suspensión o deficiencia de un servicio o ponga en peligro la vida.

Para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la forma de definir la causal de abandono de empleo, depende de la forma en que la plantea el Titular de la Procuraduría General de la República, a quien corresponde la carga de la prueba y que regularmente la expresa en la forma de excepción, principalmente ahora que demanda la autorización del cese, por lo tanto si su causal de abandono de empleo lo plantea mediante falta, deberán ser más de cuatro faltas y consecutivas, comprobarlas debidamente si su planteamiento consiste en el

perjuicio que causa en término del propio concepto; también tendrá que demostrar fehacientemente dicho perjuicio.

En ambos casos, la aplicación de dicha causal deberá coincidir plenamente con lo planteado al respecto en las Condiciones Generales de Trabajo de lo contrario se tendrá por un cese injustificado, es más la simple falta de la exhibición de la Compilación Laboral Interna será motivo suficiente para declarar como injustificado el cese⁵⁷.

Por último, reiteramos que es claro que la causal del abandono de empleo dada su imprecisión constituye una verdadera inseguridad para las partes, e inclusive para el propio Tribunal competente.

Así tenemos que el abandono de empleo puede ser de dos formas:

- a) Abandono de empleo liso y llano.
- b) Abandono de empleo como producto de faltas de asistencia.

Con la finalidad de describir la causal como un medio o forma de extinguir los derechos y obligaciones derivadas de un nombramiento, ya que como recordaremos, es una causa de rescisión entendida está, como la facultad de un sujeto de una relación jurídica para exigir su conclusión cuando el otro individuo de la misma, incurre en violaciones o incumplimiento de sus obligaciones, producidas entonces por una conducta de omisión por parte del trabajador.

Abandonar el empleo sin previo aviso y en forma consecutiva, entraña una decisión libre y espontánea del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios en la Institución, tan así es que algunos trabajadores se desaparecen en forma

⁵⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág.139.

definitiva hasta de su domicilio, razón por la cual se considera mas aún su abandono como definitivo, esto es en forma lisa y llana expresa su voluntad de no reincorporarse a sus labores.

De lo contrario, cuando se consideran las faltas de asistencia como causal de abandono, ya que la voluntad del trabajador es seguir laborando de tal forma que puede faltar en cuatro ocasiones y retornar a su área de trabajo, sin que ello pueda ser considerado como abandono ya que son simples faltas de asistencia, al igual que si acumula seis faltas o más en el término de treinta días aún cuando no sean consecutivas, la manifestación de la voluntad es no dejar su empleo.

Consideramos importante también resaltar que conforme a la práctica, es primordial antes que todo contabilizar desde cuando empieza a correr el término para considerar los treinta días a que se refieren las Condiciones de Trabajo de la Procuraduría General de la República, esto es, desde la primera falta en que incurra el trabajador se puede empezar a dilucidar si se va a encuadrar en faltas de asistencia o en abandono de su empleo.

También hemos podido observar que esto no resulta suficiente para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que dicte un laudo autorizando la terminación de los efectos de un nombramiento de un trabajador ya que falta acreditar el daño causado con la ausencia del mismo, situación que muchas autoridades se niegan a hacer por considerarlo como un factor de poca importancia.

Luego entonces, estos resultarían los aspectos más importantes para distinguir al abandono de empleo de las faltas de asistencia:

1. Causal que tiene como consecuencia el cese del trabajador en forma inmediata, ya que se otorga la potestad en Ley al no ser indispensable

el levantar acta administrativa, ya que se puede decretar el cese en forma unilateral al haberse ausentado el trabajador, sin previo aviso y en forma consecutiva, lo cual origina su cese sin responsabilidad para la Dependencia.

2. Que el trabajador con su conducta de no presentarse en forma continua y definitiva, demuestra su decisión de no seguir laborando, situación imputable a él y no a la Institución.

Por lo cual, se tienen que cubrir los siguientes requisitos para que se configure y demuestre esta figura ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

1. Que con la ausencia del trabajador se cause un daño a la Institución.
2. Al haberse cumplido el supuesto fijado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de ausentarse consecutivamente por más de tres días, sin mediar aviso al Jefe inmediato.
3. Cuando el trabajador tiene a su cargo o cuidado una labor delicada o peligrosa que requiere de su atención o presencia constante y abandona esta función aún cuando sea momentánea y cause con ello un perjuicio al Estado.

4.2. FALTAS DE ASISTENCIA.

El inciso b) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contempla la posibilidad de que la Institución pueda recurrir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a solicitar la autorización de terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador, que incurra en faltas injustificadas por más de tres días consecutivos.

La falta de asistencia implica la inasistencia de un trabajador a su jornada laboral, así como si se presenta después de su hora de entrada, el titular de la dependencia no tiene la obligación de aceptarlo, es una facultad discrecional si le justifica o no su entrada, de lo contrario se considerará como falta.

Las faltas injustificadas del trabajador son sancionadas por que implica incumplimiento a sus obligaciones, como es, ser puntual y estar a disposición del jefe inmediato; si se toma en cuenta que fue contratado precisamente por ser necesario para la realización de las funciones que necesita la Procuraduría General de la República.

Así es que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé esta circunstancia en el artículo 46, fracción V inciso b), diciendo que:

"Artículo 46. ...

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ...

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

De acuerdo a la Ley, la tipificación exacta de esta circunstancia debe hacerse en las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia, por lo que al efecto en la Procuraduría General de la Republica refiere lo siguiente:

"Artículo 80. Se considerarán faltas injustificadas de asistencia del trabajador, los siguientes casos:

I. Cuando no registre su entrada;

- II. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registra su salida;
- III. Cuando no registre su salida;
- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo no asista durante el turno matutino; en cuyo caso no se le permitirá la laborar en el turno vespertino;
- V. Para aquellos que cumplan con horario discontinuo se considerará una falta de asistencia por cada dos faltas en turno vespertino, y
- VI. Para aquellos que tengan horario continuo especial de doce horas, se considerará dos faltas de asistencia, por cada inasistencia al desempeño de sus funciones”.

Por lo que podemos observar, los supuestos para configurar las faltas de asistencia son muy claros y precisos, además de que se cuenta con diversos medios administrativos para evitar que se actualicen las presunciones aquí señaladas, tales como:

“Artículo 78. Cuando el jefe de la Unidad Administrativa de la adscripción del trabajador justifique una inasistencia, la Procuraduría la computará a cuenta de días económicos...”.

“Artículo 79. Los jefes de las Unidades Administrativas podrán justificar hasta dos retardos en una quincena a un mismo trabajador. En estos casos, deberán autorizarlos con su firma en el documento de control respectivo”.

“Artículo 83. El jefe de la Unidad Administrativa de la adscripción del trabajador podrá autorizar que éste Interrumpa su permanencia en el trabajo mediante pases de salida, los cuales no deberán exceder de cuatro horas den un

mes calendario, en el entendido de que por cada vez, el permiso no podrá exceder de dos horas continuas”.

“Artículo 84. Para que sea procedente la autorización de un pase de salida, el trabajador deberá registrar previamente su asistencia”.

El objetivo del control de permanencia en el trabajo, es verificar que los trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad y calidad que requiere la Procuraduría y así se supervisará y evaluará la asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, para estimular al personal que cubra con los estos requisitos, ya que si bien es cierto se encuentran previstas las sanciones, también lo es que se premia a los trabajadores que cumplen con sus obligaciones y se les estimula para continuar colaborando con la Institución.

Ahora bien el término de consecutivo a que se refiere el inciso b) del multicitado artículo 46, fracción V, se debe entender como menciona el Diccionario del Español Usual en México “que sigue o sucede a otro de su misma clase o tipo, sin interrupción”⁵⁸. Es decir, las faltas acontecen de jornada a jornada. No deja alternativa de tiempo para su configuración tiempo contado como laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación da opción al titular para que demande o no al trabajador que incurra en ella, en razón de que se ha equiparado al abandono de empleo, de acuerdo a la siguiente Jurisprudencia;

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE CUESTIÓN DE CARÁCTER OPTATIVO. Si se demostró plenamente que el hoy quejoso incurrió

⁵⁸ Cfr. CENTRO DE ESTUDIOS LINGÜÍSTICOS Y LITERARIOS DE. Diccionario del Español Usual en México. Colegio de México, México 1996, pág 275.

en la causal de cese a que se refiere el inciso b) fracción V, del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por haber faltado más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada, motivo por el cual fue cesado sin demandársele previamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se lesionan sus garantías por ser cuestión de carácter optativo el demandar o no, el cese del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues basta con exponer la causal que motivó el cese por vía de excepción”.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1982. Segunda Parte. Sala Auxiliar, página 35.

Criterio que ya fue superado por las consiguientes jurisprudencias dictadas para ese efecto, ya efectivamente es obligatorio el levantamiento del acta administrativa correspondiente, es por eso que, para que el empleado público pueda faltar a sus labores sin incurrir en la causal de cese respectivo, bastará únicamente el permiso verbal o escrito que le otorgue el Jefe superior inmediato de la Dependencia, criterio que ha sido sostenido por el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para la configuración de las faltas consecutivas ha sido objeto de polémica la Ley señala “más de tres”. El maestro Baltasar Cavazos Flores⁵⁹ se ha inclinado por la idea de más de tres días, esto es más la mitad del otro; y el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, por cuatro días completos.

Desde nuestro punto de vista, la acción se dá a los tres días más un minuto del cuarto día, de conformidad con lo estipulado en la Ley Burocrática y lo

⁵⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Instantáneas Laborales*. Segunda edición, Editorial Claves Latinoamericanas, México 1989, pág 50.

que señalan las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República al cuarto día, más un minuto del quinto día.

Además cabe precisar que cuando el trabajador falte a sus labores y diga que se presentó con un médico particular y que le prescribió descanso o reposo absoluto y omite acudir al servicio que expresamente tiene como trabajador al servicio del Estado, mismo que presta el ISSSTE, siendo este Instituto el único facultado para expedir las licencias médicas que correspondan y de acuerdo al tipo de enfermedad o padecimiento que sufra el trabajador, todo ello con fundamento en la siguiente tesis, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que reza de la siguiente manera:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN DE LAS. Si un trabajador al servicio del Estado deja de concurrir a sus labores por causa de enfermedad; no es idónea la constancia de un médico particular para justificar sus faltas de asistencia, sino el certificado de incapacidades expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ser dicho organismo el encargado de la prestación de ese servicio en términos de lo dispuesto por los artículos 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 3º y 4º de la Ley que rige al propio Instituto; a menos que se acredite que el trabajador hubiera solicitado los servicios de aquel y le hayan sido negados".

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, México 1988, página 596.

Para concluir, hay que mencionar que para que se de el supuesto de faltas de asistencia es necesario que el trabajador se vuelva a presentar a su centro de trabajo, buscando que se le justifiquen esas faltas o dejándolas así y que se le

descuenten de su sueldo los días en que se ausentó, por lo que se tomaría como una doble condena, ya que a parte de que se le pretenda demandar además, se le efectúan descuentos como sanción por faltar injustificadamente, lo que va en deterioro también de su precaria economía, ya que se presenta a continuar con sus labores y lógicamente tiene que cobrar su quincena con los descuentos correspondientes.

Así como hay servidores públicos puntuales y trabajadores, también es cierto que aquellos a los que no ven al trabajo como una labor agradable y satisfactoria, se les hace una obligación demasiado pesada y se toman sus días de asueto sin pedir permiso y no importándoles que esa actitud los puede llevar a tener descuentos en su salario, bajo de por si y lo peor, los puede hacer perder su fuente de ingresos, que poco o mucho nadie les regalará una moneda por no hacer nada.

4.3. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL ABANDONO DE EMPLEO Y FALTAS DE ASISTENCIA.

Como hemos podido observar en el transcurso del capítulo, hay diferencias muy significativas entre estas dos figuras contempladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como causales del cese sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias.

Así también las semejanzas se hacen consistir en:

1. El abandono de empleo y las faltas de asistencia son contempladas por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
2. Ambas son causas del cese del trabajador que encuadra en estos supuestos.

3. Por disposición expresa de la Ley de la materia, cada una tiene una definición específica y deben estar contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia.
4. De conformidad a lo que señalan las Condiciones Generales de Trabajo para el personal de base de la Procuraduría General de la República, resulta indispensable levantar el acta administrativa y así otorgarle al trabajador la garantía de audiencia.
5. El término con que cuenta la Institución para instrumentación del acta administrativa y poder solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización de cese del trabajador, es de cuatro meses, a partir de la primera falta o ausencia del trabajador conforme lo señala el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Burocrática.
6. De lo anterior se puede concluir que ambas figuras son equiparables, sólo en las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República.
7. En las dos existe la ausencia de aviso o permiso de su Jefe Superior inmediato, por lo que se desconoce su paradero y cual es su intención, de regresar o no.
8. Las dos figuras han sido motivo de diversidad de Tesis y Jurisprudencias, que han tratado de diferenciar y definir claramente que conducta es considerada como abandono de empleo y cuando sólo son faltas injustificadas.

Ahora bien, las diferencias vamos a mostrarlas de una manera más gráfica, en dos tablas:

ABANDONO DE EMPLEO	FALTAS DE ASISTENCIA
1. Causal de cese contemplada en el artículo 46, fracción I de la Ley Burocrática.	Causal de cese prevista en el artículo 46, fracción V, inciso b) de la Ley Burocrática.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

<p>2. El nombramiento o designación del trabajador dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la Institución, cuando incurra en este supuesto, sin necesidad de solicitar la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>De conformidad con el texto de la Ley, se requiere que la Dependencia formule la solicitud de autorización de cese del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá si es procedente o no.</p>
<p>3. Cuando el trabajador incurra en esta causal, no es necesario levantarle acta administrativa, de acuerdo a lo que señala el artículo 46 Bis de la propia Ley de la materia, ya que es decisión del mismo dar por terminada la relación laboral que lo une a la Institución.</p>	<p>Para la correcta solicitud que se haga al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es necesario levantar el acta administrativa cubriendo todos los requisitos que se contemplan el artículo 46 Bis, de la Ley Burocrática, ya que es considerada como el documento base de la acción que se está ejercitando, lo que se considera una causal de rescisión de su nombramiento, ya que el trabajador incurre en incumplimiento a sus obligaciones contempladas en la Compilación Laboral.</p>
<p>4. El abandono de empleo implica la voluntad del trabajador de ya no seguir prestando su servicio a la Dependencia y se ausenta de forma definitiva de su centro de labores, sin aviso previo y sin autorización de su Jefe Superior inmediato.</p>	<p>Las faltas de asistencia pueden ser tres días en forma consecutiva o seis discontinuas, sin autorización de su Jefe inmediato y sin aviso previo, lo que da a entender que se ausenta pero regresa siempre a seguir laborando, su voluntad es de</p>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	continuar prestando sus servicios
5. El trabajador deja de asistir a laborar y como consecuencia de ello deja de cobrar su salario en forma quincenal, perdiendo también todas las prestaciones que brinda la Institución.	Con motivo de las faltas en que incurrió el trabajador, se ordena se le realicen los descuentos correspondientes a los días en que faltó, lo cual es como una sanción de índole administrativo, que se ve reflejado en su salario disminuido.
6. Los primeros cuatro días consecutivos de ausencia se consideran como faltas, pero si sobrepasa de ese límite y definitivamente deja de presentarse se puede entender que efectivamente ha incurrido en el abandono de empleo.	La forma de evitar caer en el supuesto de faltas injustificadas, puede ser faltar dos días y presentarse a laborar normalmente, por lo que sólo se le descontarían esos días de su salario.
7. En las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República menciona que el acumular 6 faltas no consecutivas en el término de 30 días significan la voluntad de ya no querer seguir laborando para la Institución.	Las faltas se pueden tomar como tales cuando el trabajador no llega a su centro de labores o cuando habiendo registrado su entrada se retira sin aviso o permiso correspondiente, cuando omite checar su salida, además el acumular 6 retardos mayores en un mes se tomaran como haber faltado un día.
8. De acuerdo a la Compilación Laboral se pueden evitar el	El trabajador cuenta con el derecho de que se le justifiquen dos

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

<p>acumulamiento de días siempre y cuando el Jefe de la Unidad Administrativa justifique las faltas a cuenta de días económicos.</p>	<p>omisiones ya sea de entrada o salida al mes, o de hacer uso de sus días económicos, siempre y cuando los solicite con anticipación evitando así que sean tomados como faltas.</p>
<p>9. La forma de evitar caer en el supuesto del abandono de empleo es, justificando la ausencia presentando la incapacidad por enfermedad expedida por el ISSSTE, la cual debe ser exhibida en la Coordinación Administrativa de su área laboral, para que le acusen de recibido y se justifique su ausencia, para esto debe presentarse inmediatamente del otorgamiento de la licencia o mandarla con algún familiar, en caso contrario ya no la reciben y se actualiza la hipótesis del abandono, además de que ya que existe un juicio en contra del trabajador la presentación de la licencia médica ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya no es el momento procesal oportuno para justificar sus ausencias, ya que al término de la misma debe de presentarse a reanudar sus labores y si no lo hace</p>	<p>Cuando el trabajador falta o no checa su entrada o salida por haber asistido al servicio médico que brinda el ISSSTE, debe de llevar las constancias de tiempo correspondientes, el otorgamiento de cuidados maternos para las madres trabajadoras que tienen enfermos a sus hijos o en su caso la licencia médica por incapacidad, para evitar el acumulamiento de faltas injustificadas.</p> <p>En este caso la voluntad de retornar esta siempre presente, ya que al término de los días otorgados generalmente vuelve a cumplir con su trabajo.</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

queda comprobado el abandono.	
10. Es importante remarcar que para que se de el abandono primero deben de concurrir las faltas de asistencia, ya que los primeros dos días de ausencia se toman como faltas, después del cuarto día y un minuto del quinto día ya se configuró el abandono.	La importancia de las faltas radica en que primero serán faltas con opción a ser justificadas, si se cae en 6 faltas a la séptima ya dejan de serlo y se convierten en abandono, lo que concuerda con el razonamiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República
11. Abandonar es dejar de concurrir a cumplir con tus labores asignadas, sin aviso ni causa justificada, lo que implica una clara voluntad de no continuar prestando sus servicios en la Dependencia.	Las faltas de asistencia, se consideran como ausencias u omisiones en que incurre el trabajador al no presentarse a laborar ya sea por que asista al ISSSTE, o solicite se le justifiquen omisiones de entrada o salida, faltas que pueden ser justificadas y demuestran que desea seguir trabajando, y que no se efectúen los descuentos de su salario, la plena voluntad es seguir colaborando.

Como puede observarse la generalidad en el abandono de empleo es la voluntad de no continuar laborando para la Institución, en cambio las faltas de asistencia son ocasionales o bajo condiciones específicas en que omite registrar su entrada o salida que trae como consecuencia la idea de que no concurrió a prestar sus servicios, pero si regresa y solicita se le justifique quiere decir, que su inquietud es seguir laborando.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Al efecto, cabe mencionar la siguiente tesis aislada, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, que aplicaremos en forma supletoria ya que refiere lo siguiente:

"ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. 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, 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 a su derecho de 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 de empleo 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 Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato”.

Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo VII, febrero de 1998, Número VI.2º.104L, página 469.

Del mismo modo las Tesis de Jurisprudencia emitidas con motivo de este tema han sido varias y en sentidos diversos, todo ello encaminado a encontrar una definición clara sobre el abandono de empleo y evitar que siga siendo confundida con faltas de asistencia, situación que se nos hace incomprensible ya que las diferencias aquí exhibidas son por demás precisas y de fácil comprensión, por lo que consideramos importante que las áreas jurídicas de cada Dependencia del Gobierno Federal, deben poner mayor atención a estas situaciones que dejan de ser meramente administrativas y se convierten en problemas de carácter jurídico laboral, donde si no existe una plena conciencia de las semejanzas y diferencias entre cada figura contemplada en nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, traen como consecuencia un inexacta aplicación de la misma y por ende ocasionar graves perjuicios a la Institución y al erario Federal.

4.4. ABANDONO DE LAS LABORES TÉCNICAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Antes que nada es necesario establecer desde este momento, que es considerada una labor técnica y que tipo de personas desempeñan estas funciones.

Así es que las labores técnicas son aquellas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o en la atención de personas, que al desatenderse esas

funciones se ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que pongan en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que se mencionan en las Condiciones Generales de Trabajo.

Luego entonces, las personas que llevan acabo tan especiales funciones deben contar con los conocimientos y adiestramiento especializado, para el efecto de que la labor que desempeñan sea de lo más eficaz y eficiente que la Institución requiere, así es que en la Compilación Laboral Interna de la Procuraduría General de la República hace mención en los artículos 63, 64 y 65.

El artículo 63 menciona que: "El grupo de comunicaciones, esta conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales especializadas, asignadas a la recopilación, difusión y promoción publicitaria de las acciones de la Procuraduría, así como la transmisión de mensajes y noticias; comprendiendo las siguientes ramas:

- A) RAMA DE PRENSA Y PUBLICIDAD, comprende al personal que cumple funciones de recopilación de información, redacción de artículos, crónicas y comentarios publicitarios, relacionados con actividades de la Procuraduría, y
- B) RAMA DE TELECOMUNICACIONES, comprende al personal especializado en la transmisión y recepción de mensajes mediante equipo electrónico de comunicación".

De la misma forma en el artículo 65 de las multicitadas Condiciones de Trabajo, hace mención al considerado grupo técnico, clasificado como el conformado por el personal que realiza funciones ocupacionales especializadas en la formulación, aplicación y análisis de procedimientos operativos; así como de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sistemas automatizados de información y de proyectos o planes mediante la asesoría técnica respectiva; comprendiendo las ramas siguientes:

- A) RAMA DE ANÁLISIS DE ESTUDIOS TÉCNICOS, comprende al personal que cumple funciones de análisis y formulación de opiniones técnicas de algún proyecto o información documental.
- C) RAMA DE COMPUTACIÓN, comprende al personal que cumple funciones en el diseño, implantación y evaluación de programas y sistemas con Instructivos y diagramas de flujo, así como la captura de datos, cuidado del funcionamiento y mantenimiento del equipo de computación,
- D) RAMA DE DIBUJO, comprende al personal asignado a funciones de diseño. Coordinación de ilustraciones, medios gráficos y aspectos estéticos, de acuerdo a las exigencias técnicas funcionales;
- E) RAMA DE FOTOGRAFÍA, comprende al personal que cumple funciones de impresión, revelado, ampliación y coloreo de negativos, mediante el manejo de aparatos y equipos fotográficos, y
- E) RAMA DE GUARDERÍA, comprende al personal que cumple funciones de cuidado de niños y lactantes, así como la coordinación e impartición de enseñanza psicopedagógica para el aprendizaje.

Por lo que se puede observar, estas funciones efectivamente requieren de un conocimiento especializado de lo que se va a realizar, ya que ninguna otra persona que no este capacitada podría desarrollarla, por lo tanto es importante su presencia constante en su área de trabajo, ya que es el técnico especialista el que conoce y sabe como arreglar los desperfectos que pudiera sufrir su equipo de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En relación a lo que menciona el artículo 46, al respecto de esta figura que se esta analizando, menciona lo siguiente: "...el abandono injustificado de las labores técnicas relativas a la atención de personas, cuando por esta situación se ponga en peligro la vida o la salud de las personas...".

Atento a lo anterior, estamos ante un supuesto que debe ser observado, esto es, causar un perjuicio específico, causado por la ausencia del trabajador poniendo en riesgo o peligro la vida de una persona o los bienes del Estado, tales como la destrucción o deterioro de maquinaria o equipo.

Así es que, tenemos específicamente en la Procuraduría General de la República el personal capacitado para desarrollar diversas funciones muy especiales para la Institución ya que es de vital importancia contar con el particular y muy capacitado trabajador que saque proyectos informativos respecto de la Dependencia, así como el capturista de datos en la computadora, así como las maestras capacitadas para atender a los hijos de las trabajadoras que confiadas dejan a sus hijos en la guardería para su atención y cuidado, mientras ellas laboran.

De aquí la importancia de que este tipo de trabajadores no pueden ni deben abandonar las labores que tienen encomendadas, ya que con su ausencia causan un grave e irreparable daño a la Institución, aunque no pasa desapercibido el hecho de que efectivamente no son los únicos en toda la Dependencia, pero si se encuentran adscritos a varias Direcciones de Área, en donde pueden ser los únicos que conozcan de la especialidad, por lo que al ausentarse aunque sea momentáneamente causan daños a su área y en consecuencia a toda la Procuraduría General de la República, en cuanto a las funciones que tiene encomendadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pongamos un ejemplo, que pasa con el compañero especializado en computación que falta tres días a su área de adscripción, pueden mandar a otro técnico pero si éste deja de presentarse injustificadamente abandonando sus labores de capturar información para el señor Procurador, o el que tiene a su cargo y da mantenimiento a las redes de comunicación de toda la Institución, su ausencia sería fatal, ya que causaría atraso en la recepción y envío de mensajes oficiales a otros Estados de la República, por que la red de comunicaciones es muy utilizada, así como también se ocasionaría un deterioro a la imagen del Procurador al no contar con la información veraz y de carácter urgente que a diario surgen en torno al combate a la delincuencia organizada y el narcotráfico, representando un daño a los fines de la Institución que es, la lucha frontal pronta y eficaz contra los ilícitos de índole federal.

Todo ello es un daño que bien puede ser corroborado a diario, en las diversas áreas de la Institución, así también otro ejemplo muy común se da en el Centro de Desarrollo Infantil de la Procuraduría General de la República, es cuando las maestras capacitadas para el cuidado y desarrollo de los niños deciden dejar de presentarse a laborar en forma definitiva, causando con ello que se desatienda la educación integral que deben recibir los hijos de las trabajadoras, que en forma confiada dejan a sus pequeños sin pensar que no hay personal que los atienda y les enseñe, mandando a otras personas que no cuentan con la capacitación necesaria o indispensable para desarrollar esas funciones, causando con ello daños que pueden ser irreparables, tales como accidentes graves que pongan en peligro la vida de un menor o su integridad física o emocional.

Desafortunadamente, aquí el daño es irreparable, la vida o salud de los pequeños no se paga con nada, luego entonces esta clase de abandono es plenamente injustificado y principalmente los daños son reales y palpables, por lo que la terminación de los efectos de su nombramiento es procedente.

Este abandono de labores técnicas, se caracteriza, por que el trabajador debe tener la atención constante en sus labores, y si en el momento en que lo descuida se ocasiona un perjuicio, por este solo hecho, se configura su abandono de empleo, y el Titular de la Institución debe probar la existencia del perjuicio causado para poderlo cesar

Criterio que encuentra sustento con la siguiente tesis aislada, emitida por la Cuarta Sala en Materia Laboral, que menciona lo siguiente:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS QUE IMPLIQUEN PELIGRO DE LA SALUD O LA VIDA DE LAS PERSONAS, COMO CAUSAL DE CESE DE LOS. El trabajador que falte a su trabajo con abandono de sus labores técnicas, sin permiso ni causa justificada, incurre en la causal de cese sin responsabilidad para el titular, a que se contrae la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, independientemente de que si se trata de labores que impliquen peligro de la salud o de la vida de las personas, no se acrediten estas últimas circunstancias, cuando por el carácter del trabajador y el abandono absoluto de su trabajo así se desprenda, que es una consecuencia de la falta de prestación de servicios públicos".

Séptima Época, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Volumen 47 Quinta Parte, página 59.

De lo que podemos concluir que el daño debe ser comprobable, palpable, aunque el abandono haya sido momentáneo si con ello causo un daño, es procedente su cese.

Situación que en la práctica no es llevado a cabo, ya que las diversas autoridades no comprenden que para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación

y Arbitraje la autorización de cese de un trabajador que incurrió en este tipo de abandono de labores técnicas, es requisito indispensable demostrar el daño causado, lo cual se niegan a facilitar al Área Jurídica encargada de la defensa de los intereses de la Dependencia.

Es necesario establecer que, los trabajadores de que desempeñan algunas funciones técnicas, son considerados de confianza, tal y como se desprende del siguiente criterio del Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, TAMBIEN SON QUIENES EN FORMA PERMANENTE Y EXCLUSIVA DESEMPEÑAN FUNCIONES TÉCNICAS. Conforme al inciso b), de la fracción II, del artículo 5º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no clasifica a los trabajadores de confianza considerando limitativamente a los de nivel jefatura y subjefaturas en el área de inspección del Poder Ejecutivo, sino que lo hace de manera enunciativa, pues en su última parte considera con tal carácter. "...al personal técnico que en forma exclusiva y permanente estén desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza".

Octava Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, Noviembre de 1991, página 328

Motivo por el cual, nos permitimos enunciar un caso práctico al respecto y dando seguimiento al criterio antes mencionado, el juicio laboral 3126/97, radicado en la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, promovido por un trabajador de confianza con funciones técnicas, específicamente como auxiliar de mecánico de aeronaves, cesado por haber abandonado sus labores técnicas siete días, sin contar con el permiso de su jefe

inmediato, dictándose laudo condenatorio en el sentido de reinstalar y pagar diversas prestaciones bajo las siguientes consideraciones:

"...Del análisis de las pruebas, no se desprende ningún elemento con que logre demostrar haya faltado injustificadamente a su trabajo o que haya causado específicamente daños al servicio que presta la dependencia ya que del nombramiento del actor no se desprenden elementos de convicción que aclaren la litis, las tarjetas de asistencia contienen elementos ajenos a la litis, así como el acta administrativa y el dictamen emitido decretando el cese ya que también contienen elementos ajenos a la litis, lo anterior es así puesto que de la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana se desprenden que se esta en presencia de un injustificado cese al no haber solicitado el Titular demandado ante este Tribunal la autorización a que hace referencia el artículo 46 bis de la Ley de la Materia..."

Lo que motivo indudablemente, recurrir a la vía de Amparo Directo en contra de este laudo, quien lo confirmó en sus términos, tocando conocer de él al Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, resolviendo de la siguiente manera:

"...Aduce el quejoso que el laudo reclamado es ilegal, por que la Sala responsable excediéndose en sus facultades, introduce un elemento ajeno a la litis laboral, en virtud de que señala que no acudió ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a solicitar la autorización discrecional para cesar al trabajador de su puesto, lo cual es incorrecto, porque esta circunstancia no la alegó el actor al formular su demanda laboral, por lo que la resolución impugnada carece de fundamentación y motivación.

Asimismo, alega el quejoso que la Sala responsable al emitir la resolución impugnada, incorrectamente señala que no acreditó que el actor hubiera faltado

a sus labores técnicas y que con motivo de ello hubiera causado un perjuicio al servicio de mantenimiento a los motores de las aeronaves, con lo cual no toma en consideración que el actor se desempeñaba como auxiliar de mecánico de aeronaves, por lo que implícitamente sus funciones eran relacionadas directamente con el mantenimiento de los instrumentos de vuelo de la Procuraduría General de la República, por lo que es claro que al faltar a sus labores técnicas ocasiono graves perjuicios a la Dependencia.

Es injustificado este motivo de inconformidad, ya que con independencia de que la Sala responsable no se excede en sus funciones, que es correcto que analice a partir de los hechos que integran la controversia, la actualización de las hipótesis jurídicas y el cumplimiento de las formalidades impuestas por la ley a las partes contendientes; de donde se sigue que es legal que analizara si en el caso previamente al cese del trabajador, se cumplió con el requisito de solicitar la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que se trata de una formalidad cuyo cumplimiento es obligatorio para la afectación del derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que tiene la obligación de analizar si se cumplió o no con este requisito de procedibilidad, lo invoque o no el accionante; además de que la Sala responsable al emitir el laudo reclamado, incongruentemente por una parte señala que el cese del trabajador fue injustificado porque el Titular demandado no acudió ante ese Tribunal Federal a solicitar su autorización, pero sin precisar en cual de las hipótesis a que se refieren los incisos "a" al "j", de la fracción V del artículo 46, de la Ley Burocrática Federal, se encuentra establecida la causal de cese que invoca el demandado al contestar la demanda laboral, para con ello determinar si el demandado estaba obligado a acudir al Tribunal Federal Laboral a solicitar legalmente el cese del trabajador; y por otro lado, no obstante de que la Sala responsable señala lo anterior, entra al estudio de la contienda laboral, dándole a la causal de cese invocada por el Procurador General de la República, el tratamiento de la hipótesis a que se refiere la fracción I, del artículo 46 de la Ley Burocrática Federal, la cual no requiere que el Titular demandado

acuda ante ese Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar legalmente la autorización del cese del trabajador, incongruencia que no fue combatida por la Dependencia, por lo que la Sala responsable estuvo en lo correcto al condenar al Titular al pago de las prestaciones reclamadas.

Ello es así, porque el abandono que le atribuye el Procurador demandado al trabajador, como se advierte de la contestación al hecho dos de la demanda laboral, no se encuentra demostrado, toda vez que 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 constituirla 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 pongan 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, aún cuando la separación de la función sea momentánea.

De donde, si al trabajador se le ubica en la segunda de las hipótesis, dado que el Titular demandado le imputa que al faltar a sus labores técnicas siete días,

causo graves perjuicios al servicio de mantenimiento de los motores de las aeronaves de la Procuraduría General de la República, es evidente que tenía la obligación de demostrar que con motivo del abandono de trabajo a sus labores técnicas se puso en peligro el funcionamiento de las maquinas o equipo o la atención de personas, poniendo en peligro 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, por lo que al no demostrarse este extremo, es evidente que el elemento constitutivo del abandono (perjuicio) no se puede dar, y por ende tampoco esta figura, además de que no se puede dar el perjuicio por el abandono de las labores técnicas, puesto que para ello se requería que el trabajador hubiera iniciado sus labores y el mismo día se hubiere ausentado, generándose con ello el perjuicio alegado. Más aún cuando el nombramiento exhibido por el demandado se advierte que el trabajador tenía el puesto sólo de auxiliar de mecánico de aeronaves, por lo que no se puede considerar que tuviera dentro de sus funciones técnicas la responsabilidad de riesgo que se ha hecho referencia”.

Lo anterior, nos permite reiterar una vez más que el factor tiempo no es tan importante en esta figura, pero si el daño que se haya ocasionado con la ausencia del trabajador, aunque la conducta de ausentarse sin permiso de su jefe inmediato por más del tiempo que prevén las Condiciones Generales de Trabajo para que se consideren faltas injustificadas, efectivamente se esta ante un abandono, hasta en tanto no se pueda comprobar lo contrario como fue en el caso anterior, en que lo trascendental es demostrar el daño o perjuicio que haya sufrido la Institución.

4.5. REPETIDA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES TÉCNICAS.

En cuanto a este punto, el trabajador que desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que los constituyen, y causan un perjuicio al Estado o a terceros incurrir en abandono de empleo y no requiere prueba ya que esta es notoria, por causar la suspensión momentánea del servicio que se brinda o su deficiencia, labor por la cual se le paga una retribución.

Ya que no cabe, ni el abandono momentáneo cuando las funciones técnicas que se realizan son relacionadas al funcionamiento de maquinaria o equipo y menos aún cuando tenga a su cargo la atención de personas, lo que traería como consecuencia poner en peligro la vida o salud de las mismas que tenga a su cargo.

Aquí mencionaremos otro ejemplo, aquel trabajador con funciones técnicas de médico, asignado a Protección Civil de la Procuraduría General de la República, cuya función es clara y precisa en cuanto atender a todo el personal que se sienta mal durante su estancia en el trabajo, se va a desayunar o comer y en ese momento le llaman urgentemente para atender a un compañero trabajador que se encuentra en condiciones críticas de salud, no encontrándose en su lugar se ven en la necesidad de llamar a la Cruz Roja para atenderlo, el médico que se ausentó en forma momentánea incurrió en el abandono de sus labores técnicas y con ello puso en peligro un vida, lo que indudablemente es una causa suficiente para cesarlo.

El término de repetida falta, vuelve a ser controversial, sin embargo, destacaremos que efectivamente no importa el tiempo de desatención que tenga el trabajador puede ser un día o unos minutos, siempre que con su conducta se cause un daño grave, ya sea a las personas a las cuales les brinda un servicio o a

la maquinaria que tiene a su cargo como parte de sus funciones para la Institución.

De lo cual es trascendental rescatar que el abandono en si mismo es la conducta que tiene el trabajador de dejar de asistir en forma voluntaria a laborar, luego entonces el abandono de sus labores técnicas sería que deje de presentarse a cubrir su horario y funciones en forma voluntaria, sin avisar o contar con el permiso correspondiente del Jefe Inmediato, sin embargo que dada la calidad del trabajo que desempeña este tipo de servidores públicos es prioritario que no se desatienda ese servicio que se presta por ser de gran relevancia para la propia Institución.

Así las cosas, es evidente que por las características propias de las funciones desempeñadas por el trabajador, sus ausencias aunque sean momentáneas dañan en gran medida el tipo de servicio que se brinda por lo que si resulta que en varias ocasiones incurre en ellas y a pesar de que se le puede reprender en forma verbal para que no reincida y hace caso omiso a esas observaciones, es obvio que se hace acreedor a las sanciones que prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistentes en el levantamiento del acta administrativa correspondiente y la subsecuente demanda solicitando la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su cese.

4. 6. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS Y REPETIDA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES TÉCNICAS.

Ante las apreciaciones vistas con anterioridad, las diferencias son mínimas, sin embargo, los trabajadores que realizan labores técnicas son considerados

como indispensables ya que representan una especialización en las ramas en las que se desempeñan, motivo por el cual ninguna otra persona es capacitada como ellos, representando por eso partes trascendentales de una gran maquinaria que es la Procuraduría General de la República.

Las semejanzas entre ambas son:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1. El abandono de labores técnicas y la repetida falta injustificada a las labores técnicas, son contempladas por el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como causal de cese sin responsabilidad para el titular de la Dependencia, así como por las Condiciones Generales de Trabajo.
2. Resulta indispensable el levantamiento del acta administrativa, con el fin de no violar sus garantías Constitucionales, otorgándoles así su garantía de audiencia.
3. No importa el tiempo del abandono, puede ser momentáneo o definitivo, así como la falta injustificada, lo que es primordial es que se cause un daño o deficiencia en el servicio que presta la Institución.
4. Para tener por acreditadas estas causales de cese, es importante probar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el daño o perjuicio específico que sufrió la Dependencia.

Las diferencias son:

1. Como ya vimos, el hecho de que el trabajador abandone sus labores, implica una decisión propia de no seguir laborando, en este caso abandona sus funciones técnicas en forma definitiva, sin la autorización de su Jefe inmediato o sin avisar.
2. Mientras que la repetida falta injustificada a las labores técnicas, son pequeñas ausencias durante el tiempo en que presta sus servicios, esto

- es, dentro de su horario de trabajo, que se ausenta sin contar con los permisos correspondientes del Jefe inmediato, causando daños y perjuicios al servicio que presta.
3. El abandono puede ser considerado como una expresión libre de la voluntad del trabajador, en el sentido de no regresar a reanudar sus funciones, dando por terminada su relación contractual con la Procuraduría General de la República.
 4. Las faltas injustificadas a las labores técnicas, pueden ser motivo de amonestaciones verbales, hasta que esa conducta por ser continua y en forma relincidente causa un daño irreparable a la Institución, motivando así las correspondientes sanciones previstas en la Ley de la Materia y en las Condiciones Generales de Trabajo.

Después de un breve estudio sobre estas diferencias y similitudes, no resulta difícil entender que efectivamente solo es importante encuadrar el tipo de trabajador en las funciones que desempeña, esto es, que primordialmente realice funciones de las consideradas por las Condiciones Generales de Trabajo como técnicas y que impliquen cierta responsabilidad para el que las desempeña, y que con las ausencias del trabajador cause un grave daño a la Dependencia.

Ahora bien, nos cuesta trabajo de pensar, como es que ante estas diferencias tan evidentes entre ambas figuras los Coordinadores Administrativos y las diversas autoridades administrativas no puedan entender o aplicar su sentido común o jurídico para la interpretación y aplicación correcta de los supuestos previstos por el artículo 46 fracción I de la Ley Burocrática, cuando precisamente nos encontramos laborando en la Procuraduría General de la República, que es la Dependencia encargada de la defensa de los intereses de la Nación.

Lo que evidentemente no es exclusivo de la esta Institución, pero si causa gran conflicto interno, ya que para el área jurídica es necesario contar con los

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

elementos probatorios que permitan causar convicción en el juzgador para que otorguen la autorización del cese de un trabajador, mismo que se solicita al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que no se incurra en ningún tipo de responsabilidad, medios probatorios que en la mayoría de los casos resultan deficientes para la acreditación del daño causado con la ausencia o abandono de las labores técnicas del trabajador.

Por lo cual es importante, resaltar que tipos de pruebas son las más idóneas para comprobar los daños causados y más que perjudican la imagen de las Instituciones, con estas conductas que desafortunadamente son muy recurrentes en el ámbito burocrático.

4.7. LAS PRUEBAS FAVORABLES PARA COMPROBAR EL ABANDONO DE EMPLEO.

En el transcurso del presente trabajo hemos podido observar que el abandono de empleo tiene diferentes características, por lo que no es igual o equiparable a la figura de faltas de asistencia, ya que como lo mencionamos, es primordialmente una decisión propia del trabajador de ya no presentarse a laborar, lo cual queda demostrado con la falta de comparecencia al acta administrativa que se le levante, pero no solo con ello podríamos acreditarlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ya que de la práctica en esta materia, podemos desprender cuales serían los medios probatorios idóneos para demostrar que efectivamente el trabajador, deja de presentarse en forma voluntaria a trabajar, dando por concluida su relación laboral con la Institución, que en el caso particular es la Procuraduría General de la República.

Es importante reiterar, que el procedimiento al que se tiene que someter la propia Institución es especial, por lo que el artículo 127 bis de la Ley Burocrática

establece como se desarrollará el procedimiento, mencionando que se debe acompañar al acta administrativa correspondiente las demás pruebas que se mencionan en el escrito inicial de demanda, para el efecto de que sean admitidas y desahogadas en la audiencia de pruebas, alegatos y resolución o laudo.

Atento a lo anterior, las pruebas que se puedan aportar y recabar debe ser antes de la formulación de la demanda, para el efecto de relacionarlas y ofrecerlas conforme a derecho, analizándolas en cuanto a su idoneidad y así estar en condiciones de sustentar lo que estamos reclamando, que es la autorización del cese de un trabajador que incurrió en abandono de empleo.

En este orden de ideas, las pruebas deberán referirse a cada uno de los hechos de la demanda, esto es, deben relacionarse con la litis y no de hechos ajenos a ella, ya que si esto sucede procede su desechamiento, en virtud de que el principio de la prueba, es que las partes deben aportar al Juzgador las pruebas y hechos sobre los cuales pueda fundar y motivar su laudo, al tener dichos medios de convicción la suficiente eficacia probatoria, debidamente relacionados entre sí, las cuales deben ser reales y veraces para acreditar el dicho de quien la ofrece, además de que cabe recordar que existe una igualdad de oportunidades para el ofrecimiento de las mismas⁶⁰.

Precisando también que el artículo 79 del Código Federal de Procedimientos Civiles menciona que:

"Artículo 79. Para conocer la verdad, puede el juzgador valerse de cualquiera persona, sea parte o tercero, y de cualquiera cosa o documentos, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitaciones que las de

⁶⁰ Cfr. Ramírez Fonseca. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC, México 1988, pág. 87 y 88.

que las pruebas estén reconocidas por la Ley y tengan relación Inmediata con los hechos controvertidos.

Los Tribunales no tienen límites temporales para ordenar la aportación de las pruebas que juzguen indispensables para formar convicción respecto del contenido de la litis, ni rigen para ellos las limitaciones y prohibiciones, en materia de pruebas establecidas en relación con las partes”.

Sirva esto, como una pequeña aportación para que la propia Dependencia en mención, pueda allegarse de los medios que puedan propios y aptos en los casos de que los trabajadores de base incurran en los supuestos que nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé como causales de cese, sin responsabilidad para el Titular de la misma.

4.7.1. LA PRUEBA CONFESIONAL.

El sistema de la Ley Burocrática, establece que las pruebas se ofrecerán en forma previa a la única audiencia de pruebas, alegatos y resolución, por lo tanto y de conformidad con el artículo 133 de la Ley de la materia solo se podrán ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes, en los casos de probar las tachas de testigos, claro que esto es posible siempre y cuando no se cierre la audiencia.

Recordemos que para la admisión y desahogo de pruebas la Ley sustantiva de la materia, no señala reglas o procedimientos que seguir, por lo que se aplica en forma supletoria la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles.

La prueba confesional, aunque la Ley no define que debe entenderse por ésta, la confesión se relaciona siempre con hechos propios del que confiesa, en el

caso particular será el trabajador demandado, este medio probatorio versara sobre los puntos controvertidos en la demanda.

La confesión puede ser expresa, esto es que si el trabajador demandado acude a la audiencia en fecha y hora señalada para el efecto, deberá responder en forma afirmativa o negativa a posiciones que se hacen por escrito o verbales al momento del desahogo de la misma y previa calificación de legales que haga el Secretario de Audiencias, esto es que todos los cuestionamientos que se hagan deben versar sobre los hechos materia de la demanda, tal y como se establece en los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, así como en los numerales 95 al 128 del Código Federal de Procedimientos Civiles, ambos de aplicación supletoria, sigulendo los lineamientos ahí descritos para el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas que refiere el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción

con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona laguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria,
- IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- V. Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia e parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello”.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En virtud de lo anterior es preciso realizar las siguientes posiciones:

¿Cuál es el nombramiento que ostenta el trabajador?.

¿Cuál es su área de adscripción actual?.

¿Cuántos años lleva prestando sus servicios en la Institución?.

¿Cuántos días se ha ausentado de su trabajo?.

¿Quién le dio la autorización para ausentarse de sus funciones?.

En el caso de que si haya asistido al levantamiento del acta administrativa con motivo del abandono de empleo en que incurrió, se le añadirían las siguientes preguntas:

¿Reconoce alguna de las firmas que se encuentran en el acta administrativa, que se le pone a la vista?.

¿Cuándo se le informó del acta?.

¿Cómo se le informó del levantamiento de la misma?.

¿Estuvo presente algún representante de su sindicato?.

Lo anterior tendría también el efecto de ratificación del acta administrativa, en caso de que hubiera comparecido a ella, de lo contrario estamos ante una ausencia total del trabajador, ya que si no comparece al desahogo de las pruebas se le tendrá como una confesión ficta de su parte sobre las posiciones calificadas de legales.

Como se puede observar, las posiciones deberán satisfacer los requisitos a que se contrae el artículo 99 del Código Federal de Procedimientos Civiles para que sean calificadas de legales, es decir, deberán formularse en sentido afirmativo, no contener más de un hecho cada una, y no deben referirse a los hechos controvertidos y no ser insidiosas o inútiles.

Cabe precisar que cuando el propio trabajador ha reconocido su falta en el acta administrativa que se le inició, debemos tomar en consideración la jurisprudencia siguiente:

"CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace".

**Quinta Época, Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V
Materia del Trabajo, México 1995, página 61.**

Consideramos que esta prueba es la idónea para demostrar que el trabajador de base ya no desea seguir laborando para la Dependencia, lo cual es difícil que se pueda llevar a cabo en la práctica, sin embargo, no deja de considerarse como la ideal para los efectos que se buscan, en este caso la autorización para su cese, sin responsabilidad para la Procuraduría General de la República.

Por lo que se denota una clara adecuación de la conducta del trabajador, al supuesto del abandono de empleo, lo cual también se corrobora con el siguiente criterio emitido por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, que refiere lo siguiente:

"ABANDONO DE EMPLEO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA, CUANDO SON SINONIMOS. El hecho de que la Junta responsable al dictar el laudo reclamado hubiere utilizado el término de 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 éste la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, que es lo que se traduce el abandono de empleo, dado que esto supone por parte del trabajador una decisión voluntaria de no seguir laborando”.

Novena Época, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo III, Número XI.2º.5L, Junio de 1996, página 755.

Mencionando finalmente, que si el propio trabajador no se presentó al levantamiento del acta administrativa, aún siendo notificado legalmente conforme lo establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, queda más que evidenciada la voluntad de no regresar a su área de adscripción, por lo que es más que obvio el abandono de empleo aludido.

4.7.2. LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La prueba que estamos analizando tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo dicho por testigos.

Lo cual supone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos, a este tipo de testigos se le conocen como judiciales, ya que rinden su declaración a petición del órgano jurisdiccional⁶¹.

⁶¹ Cfr. *Ibidem*. Pág. 99.

Mismo que encontramos previsto en los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, así como en los diversos 165 al 187 del Código Federal de Procedimientos Civiles que son de aplicación supletoria a la materia, por no existir dispositivo legal, así es que por parte de la Procuraduría General de la República es factible ofrecer las testimoniales de compañeros del trabajador o personas que sepan y les consten los hechos atribuibles al mismo, no hay que olvidar los múltiples comentarios que se formulan dentro de las áreas laborales, por lo cual es viable que escuchen o les haya comentado el propio trabajador su deseo de ya no seguir laborando para la Institución, manifestaciones que sin lugar a dudas sirven de apoyo para acreditar la firme voluntad del trabajador, y el testigo resulta del todo idóneo para ello.

Las reglas generales las encontramos previstas en el artículo 813 de

Artículo. 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y..."

partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y...”.

En el caso particular, se solicita a la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoce del juicio, ordene se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que señale para esos efectos, con el apercibimiento de que de no comparecer será presentado por la fuerza pública, de conformidad con el numeral 814 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la materia, situación representada en el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que menciona lo siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. TESTIGOS. OBLIGACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DE CITARLOS Y NO DE LAS PARTES PRESENTARLOS. El artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, obliga al Tribunal a citar, entre otros, a los testigos propuestos por las partes, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, y no impone la obligación a las partes de presentarlos directamente, de donde resultan violatorios de garantías tanto la prevención del Tribunal de Arbitraje a una de las partes para que presente a sus testigos, como el apercibimiento de declarar desierta la prueba si la parte no realiza la presentación”.

Octava Época, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XII, México 1998, página 556.

Al momento del desahogo de la presente prueba, retomaremos que el testigo propuesto por la Institución va a ser algún trabajador que sepa y le conste el motivo por el cual su compañero deja de presentarse a laborar, por lo cual los testigos serán examinados por separado, siguiendo los mismos lineamientos que para la confesional, esto es, las preguntas se califican o no de legales, por el Secretario de Audiencias, desechando las que no tengan relación con la litis, las

que lleven implícita la respuesta o aquellas que sean formuladas en sentido afirmativo o insidiosas, resaltando que en esta prueba es importante que el testigo diga la razón de su dicho.

Las cuales podrían consistir en:

Que diga el testigo (valido para todas las posiciones):

¿Conoce usted al C. (nombre del trabajador)?.

¿Porqué lo conoce?.

¿Desde cuando lo conoce?.

Sabe que a la fecha el trabajador, asiste a su área de trabajo.

Sabe desde cuando no asiste a sus labores.

¿Porqué se ha dado cuenta de esa situación?.

Sabe de algún tipo de justificante presentado o aviso que haya dado el trabajador.

¿Sabe cual pudo haber sido el motivo, por el cual ha dejado de presentarse?.

¿Cuál es la razón de su dicho?.

Como podemos observar, este tipo de preguntas serían consideradas como ideales en el caso de que otro trabajador sepa o tenga conocimiento del motivo por el cual el otro trabajador deja de presentarse a laborar, ya que es común entre compañeros comentarse planes y ambiciones, por lo que cabe mencionar también que en el caso particular, si sabe que efectivamente tenía otra oferta de trabajo mejor y su deseo era ya no seguir en esta Dependencia, su testimonio no le afectaría en lo más mínimo, ya que esto es solo una formalidad para que sea dado de baja y no lo perjudica, siempre y cuando sea verídico el hecho de no regresar a trabajar en la Procuraduría General de la República.

Así es que, una prueba idónea sería sin dudar, la testimonial de los propios compañeros, personas allegadas a él que sepan el motivo por el cual tomó la decisión de ya no presentarse a seguir prestando sus servicios.

4.7.3. LAS DOCUMENTALES PÚBLICAS Y SU RATIFICACIÓN.

Primero recordaremos que las pruebas consistentes en la exhibición de documentales públicas es todo aquel objeto material en el cual por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho⁶².

Así encontramos, que el Código Federal de Procedimientos Civiles señala en el numeral 795 de la Ley Federal del Trabajo que son considerados documentos públicos, siendo estos "aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones...".

Cabe precisar que la Ley en mención, realiza una diferencia entre los documentos públicos y privados, así como que los mismos podrán presentarse por escrito en original o copia (fotocopia, copia al carbón, fax), o bien presentarse como objetos (reproducciones cibernéticas como disquetes, o de sonido o imagen como los videocasetes), y como se desahogaran cada una de ellas dentro del juicio laboral, precisando también en que casos se deben de ratificar tanto de contenido, firma y huella digital, ya que como lo hemos venido manifestando en la secuela del presente trabajo, es una condicionante para que el documento público ofrecido por la Institución tenga plena validez ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoce del asunto, aunque no se hubiera objetado.

⁶² Cfr. *Ibidem*. Pág. 96.

De la misma forma el Código Federal de Procedimientos Civiles, en sus numerales 129 a 142, contempla que:

"Artículo 129. Son documentos públicos aquellos cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de la fe pública, y los expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones.

La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular, sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso prevengan las leyes".

Mencionando también que, si el titular de una Dependencia del Ejecutivo Federal acude al juicio laboral burocrático sin su potestad de imperio, equiparado a un patrón, esto no conlleva que se vea privado del cúmulo de facultades y obligaciones que la Ley le confiere en su carácter de autoridad, por lo que si un inferior jerárquico facultado para ello en forma general como el caso de los Agentes del Ministerio Público de la Federación, certifican un documento cuyo original obra en el archivo de la Dependencia, para el efecto de ser ofrecida como prueba, debe estimarse que dicho acto no es producto de la subordinación jerárquica que exista, sino consecuencia de la norma que lo faculta u obliga para actuar en tal sentido, por lo que es un acto administrativo en el cual se expresa una declaración de conocimiento de la existencia del documento, más no de la veracidad de lo contenido en el, en virtud de lo cual las certificaciones gozan de la presunción de legitimidad en cuanto son copia fiel del documento original conforme a lo dispuesto por los artículos 8º y 9º de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo⁶³.

⁶³ Cfr. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Mesas de Trabajo Mayo-Junio de 1999 de Actualización del Personal del T. F. C. A. Ob. Cit. págs. 46 - 49.

De lo anterior se desprende que un documento certificado por funcionario dependiente del titular no adquiere el valor de documento público, sino una simple presunción de fidelidad del original que puede ser desvirtuado o apoyado con cualquier medio probatorio permitido por la Ley.

A lo cual, en el presente caso resulta aplicable el ofrecimiento de las documentales públicas originales que obran en el expediente del trabajador de base de la Procuraduría General de la República, ya que es preciso acreditar el tipo de nombramiento, esto es, la calidad de base que tiene el mismo, lo que se demuestra en primer término con el nombramiento original que se le expide al momento de ingresar a la Institución, así como el Acta Administrativa original, que se haya levantado con motivo del abandono de empleo en que incurrió el trabajador.

Aunado a que, dentro de esa Acta Administrativa, se exhiben como base de ella las tarjetas de control de asistencia o listas, donde se corrobora que efectivamente el trabajador dejó de presentarse por más de cuatro días, sin que obren en ella algún tipo de justificante, así como, que desde esa fecha el propio trabajador deja de asistir a cumplir con sus funciones, motivo por el cual se le demanda.

Resulta importante recordar, que precisamente es el Acta Administrativa el documento base de la acción que esta ejercitando la Dependencia, ya que en ella consta que se le otorgó al trabajador la garantía de audiencia a que alude nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que se haya hecho uso de ella, momento en que puede haber realizado sus argumentos exculpatorios o presentar justificantes que ampararan sus ausencias, ya que es triste reiterar que los representantes sindicales no cuentan con la preparación mínima necesaria para llevar a cabo la defensa de sus agremiados, por lo cual su comparecencia dentro del Acta mencionada, es del todo irrelevante e intrascendente, ya que se

limitan a solicitar tomar en cuenta la antigüedad del compañero y a solicitar disculpas a nombre del trabajador a las autoridades actuantes.

En virtud de lo cual, no hay una defensa real a los intereses del trabajador, aunado a que ni siquiera se presenta a comparecer a la referida Acta, por lo que es más que evidente su voluntad de no regresar a su centro de trabajo.

Así como, aún presentándose el trabajador aludido y no es asesorado correctamente en el sentido de rendir argumentaciones tendientes a desvirtuar el motivo principal de la elaboración del acta administrativa, o en su caso el representante sindical no se presenta y el trabajador declara aceptando que cometió la falta que se le imputa y no lo justifica con documento alguno o testigos de descargo, que le puedan favorecer, consecuentemente el acta tiene valor probatorio pleno, criterio que ha sustentado el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que menciona lo siguiente:

"ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN. TIENE VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO EL PROPIO TRABAJADOR ADMITE LA FALTA. Si al levantamiento de un acta administrativa de investigación no comparece el representante sindical que debiera asesorar al trabajador, la falta de tal requisito no puede invalidar el despido, si el propio trabajador admitió la falta que cometió y, por ende, la falta de la formalidad referida no puede tener por efecto que deje de apreciarse y valorarse en forma plena la confesión de la parte interesada".

Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Pleno, Salas y Tribunales Colegiados de Circuito, Número X.Ia.13L, México 1996, página 81.

Por lo que tratándose de las Actas Administrativas, existen reglas diferentes para su perfeccionamiento puesto que constituyen una testimonial escrita llevada a cabo fuera del Tribunal.

Cuando se ofrezca la ratificación de los suscriptores independientemente de la objeción en cuanto a contenido y firma, se deberá admitir, ya que sólo adquieren valor probatorio pleno cuando se da oportunidad al trabajador de defenderse y repreguntar a los que depusieron en su contra.

Sirve de apoyo, el siguiente criterio jurisprudencial:

"ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES, DEBEN SER RATIFICADAS. Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio".

Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Número XI.2ª. 2L, Tomo V, México 1995, pág. 12.

En cumplimiento a lo establecido por las Leyes laborales, se ofrece la ratificación del documento público que se exhibe en la formulación de la demanda por parte de la Procuraduría General de la República en contra de un empleado de base, misma que se lleva a cabo en la fecha y hora que se señale para ese

efecto, ratificación de contenido y firma por todas aquellas personas que intervinieron en ella, con el objeto de que tenga plena validez ante ese Tribunal Federal y se otorgue la autorización de cese del trabajador que decidió no seguir laborando para esta Dependencia.

Por lo cual, obran en ella todas las pruebas que hasta ese momento se hayan recabado, así como los testimonios que sus propios compañeros hayan querido realizar o alguna manifestación al respecto de su abandono, así que en el supuesto de que efectivamente se tenga un testimonio en el sentido de que abandonó este empleo por tener otra mejor oferta de trabajo, dentro de alguna otra Dependencia de Gobierno o Empresa Privada, es justificante suficiente para solicitar al Tribunal que requiera a las mismas, un informe respecto a sí cuentan dentro de plantilla de personal con el trabajador que es demandado, con el único objeto de acreditar plenamente el motivo del abandono, que en el presente caso es para laborar para otra Institución o en la iniciativa privada.

Lo cual corroboramos con el siguiente criterio jurisprudencial sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito:

"DESPIDO, NEGATIVA SIMPLE Y LLANA DEL, NO ATRIBUYE LA CARGA PROBATORIA. El abandono de trabajo no es simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su intención de dar por terminada la relación laboral, por lo que debe probarse que fue determinación del trabajador ya no volver a su empleo y esto puede acreditarse mediante probanza que demuestre: a) Que dicho trabajador expresó o exteriorizó su intención de ya no volver al trabajo, o b) Que el aludido trabajador ya se encuentra prestando sus servicios en otra parte; pero si la demandada no invoca estos hechos sino que sólo niega el despido y da como explicación que no lo volvió a ver, o que sin explicación o aviso dejó de asistir a su trabajo, es claro que no está oponiendo ninguna excepción porque no está invocando hecho alguno que tienda a impedir

o a extinguir la acción intentada y, en tal caso, es obvio que no puede atribuírsele la carga procesal de probar, porque sólo se concretó a negar, razón por la que no hay, en este punto, materia para la prueba”.

Octava Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Número VI.2º.J/122, México 1995, páginas 466 y 467.

En vista de lo anterior, la documental que se solicita al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que requiera a la otra Institución Privada o de Gobierno es la que sin lugar a dudas, podría demostrar plenamente el motivo principal del abandono en que incurrió el trabajador, y tomarse en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente, autorizando a la Procuraduría General de la República el cese solicitado.

Situación que consideramos poco viable, ya que dentro de la gran masa de burócratas, existe como un tácito pacto de silencio absoluto en cuanto a vidas privadas o planes, cuando hay un problema de este tipo, sin embargo, no deja de ser esta prueba la más importante cuando se demanda la autorización de cese de un trabajador de base, debido a ello y por ser considerada trascendental el acta administrativa reviste gran relevancia, y si a ello aunamos los testimonios que pudieran rendir algunos compañeros del trabajador ausente respecto al lugar en donde se encuentra, no sería difícil de demostrar y encuadrar la conducta de éste, en el supuesto previsto en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.7.4. LA INSPECCIÓN OCULAR.

Como hemos podido observar existe una gran dificultad para comprobar el abandono de empleo de un trabajador de base, dado a los múltiples factores contrarios al titular de la Institución de Gobierno, sin embargo, no por ello dejaran de ser posibilidades validas para demostrar que la voluntad del trabajador es no seguir prestando sus servicios en ese lugar.

En esa tesitura, consideramos también como una prueba idónea el ofrecimiento de la inspección ocular, por la cual debemos entender como el acto por el cual, el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actas, documentos, animales o cosas en general material del proceso⁶⁴.

Contemplado este medio probatorio en el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, que dice lo siguiente:

“La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma”.

Debiendo desahogarse la prueba, observando las reglas que señala el numeral 829 de la Ley antes referida, aplicada supletoriamente al Derecho Burocrático:

⁶⁴ Cfr. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. pág 98.

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos”.

De la misma forma el Capítulo V del Código Federal de Procedimientos Civiles, que contempla los artículos 161 a 164, al respecto señala; que la inspección judicial puede practicarse, a petición de parte o por disposición del Tribunal, con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la contienda que no requieran conocimientos técnicos especiales, a la cual podrán concurrir las partes y hacer las observaciones que estimen oportunas, se levantará acta circunstanciada que firmarán los que a ella concurran, resultando relevante que a juicio del Tribunal o a petición de parte, se levantarán planos o se tomarán fotografías del lugar u objetos inspeccionados.

Hay que retomar lo ya expresado, respecto a que no importa tanto el tiempo del abandono sino a los daños causados con su ausencia, como lo pudimos apreciar en el ejemplo expuesto, aludiendo a un mecánico de aeronaves que se ausentó por seis días, cómo podríamos haber acreditado los daños causado a la Institución precisamente ofreciendo la inspección de las naves que le correspondía arreglar, mismas que se encontraban aún en el hangar de la propia Procuraduría General de la República.

El daño causado, en muchas ocasiones no es posible, ni viable poder demostrarlo al momento del levantamiento del acta administrativa, pero si anexar como prueba de ello al acta, esto es, una relación de lo que provocó la ausencia del trabajador, situaciones que se solicitaría al Tribunal Federal fueran a Inspeccionar.

Al ser posible que el actuario del Tribunal asista al área de trabajo, los datos deben ser proporcionados desde la presentación de la demanda, mencionando para que efectos es ofrecida la prueba, que en el caso particular se mencionará desde el levantamiento del acta los efectos causados por el abandono de empleo del trabajador, tales como descomposturas en el equipo de computo, atraso en el registro de documentación, informes no elaborados, etcétera.

Para que el actuario tenga la posibilidad de constatar que efectivamente hubo un perjuicio, teniendo la posibilidad de tomar fotografías de los hechos, con el objeto de que los Magistrados tengan material suficiente para emitir un laudo a favor de la Institución.

Sin pretender excusar el actuar de los trabajadores de base, muchos de ellos no les importa lo que pueda suceder con su ausencia, ya que resulta aplicable un viejo dicho popular en el sentido de que "todos somos necesarios, más no indispensables", atendiendo a ese criterio, es imperdonable que se tenga tan poca responsabilidad, ya que desde el más humilde carpintero, hasta una secretaria ejecutiva son necesarios para el correcto funcionamiento de la Procuraduría General de la República.

Motivándose de este modo a buscar pruebas idóneas, que denoten que esa ideología es errónea, ya que tan sólo atrasarse un día representa mucho para esta Institución donde día con día hay que trabajar hombro con hombro trabajadores de base y de confianza, con el único fin de preservar la fuente de

trabajo, tan escasa últimamente y sobre todo tratar de hacer nuestro trabajo mejor y así poder aspirar a reconocimientos.

Los trabajadores que tienen a su cargo el control de documentación oficial, material importante o manejo de alguna especialidad, son funciones que no se pueden detener, por lo cual se recurre a personal diverso, con el fin de no truncar el correcto funcionamiento de la Institución, sin embargo, quedan constancias de ello y el motivo de los atrasos, lo cual consideramos serían pruebas idóneas para acreditar el daño que se causa con el abandono de un empleado de base.

Concluiremos refiriendo que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 de la Ley Burocrática, en forma general, los requisitos para el ofrecimiento de las pruebas se contraen a relacionarlas con los hechos, ofrecerlas oportunamente y que tengan posibilidad de desahogo.

En el caso de que las pruebas se ofrezcan al momento de celebrarse la audiencia de Ley, deberán desecharse, a menos que sean tendientes a probar objeciones respecto de las pruebas de la contraparte, esto es, hechos supervenientes o se encuentren encaminadas a acreditar tachas contra testigos.

El titular de una dependencia del Ejecutivo Federal, acude a juicio laboral burocrático sin su potestad de imperio, equiparado a un patrón, esto no conlleva a que se vea privado del cúmulo de facultades y obligaciones que la ley le confiere en su carácter de autoridad, por lo que las certificaciones que se emitan constituyen actos administrativos que gozan de la presunción de legitimidad en cuanto son copia fiel del documento original.

Resultando relevante mencionar que, efectivamente el titular que demanda a un trabajador de base, generalmente solo tiene la obligación de presentar como

documento base de la acción el acta administrativa y los documentos que se hayan anexado a la misma, pero como se puede observar de las manifestaciones ya realizadas, el contar con pruebas diversas y ofrecerlas al juicio laboral que se inicie con motivo del abandono de empleo, contemplado en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, traerán como consecuencia y sin dudar, la autorización del cese que otorga el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.8. PROBLEMA REAL A QUE SE ENFRENTA LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PARA LA CORRECTA ACREDITACIÓN DEL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA DEPENDENCIA.

Resulta lamentable reconocer las grandes deficiencias jurídicas que se tienen dentro del órgano encargado de la defensa jurídica de la Nación.

Sin embargo, no es tarde para rectificar, realmente los errores principales son de interpretación, ya que cada quien le da un significado diverso a las figuras que ya analizamos, tales como el abandono de empleo, las faltas injustificadas y otras más que les son análogas.

Son esas cuestiones de interpretación las que no permiten a los Directores de Área, a los Coordinadores Administrativos y a los propios trabajadores tener cierto respeto tanto a las Leyes laborales, Condiciones Generales de Trabajo y a la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como a su Reglamento Interior, problemas como un supuesto desconocimiento de estos ordenamientos lo que acarrea que en forma reiterada e injustificada, se violenten derechos de personal de base y de confianza.

Aunado a que nuestra propia Ley Burocrática, carece de una debida interpretación del abandono de empleo y de faltas de asistencia, con lo cual no cabría lugar a dudas en cuanto a su interpretación y aplicación, ya que las propias Condiciones Generales de Trabajo retoman las mismas deficiencias de la Ley de la Materia.

Sin que se pueda solucionar en forma unilateral la misma, ya que falta el elemento normativo específico que permita su aplicación en forma correcta dentro de todas las Dependencias del Gobierno Federal.

Dentro de la Procuraduría General de la República, realizamos un análisis de 72 laudos, para el efecto de poder entender cuales eran las deficiencias con las que se contaban en la propia Institución, esto es, que elementos probatorios se habían considerado por cada una de las tres Salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dictar laudos condenatorios y absolutorios, tanto de personal de base como de confianza, arrojando los siguientes resultados:

“La Procuraduría General de la República durante los años de 1998, 1999 y 2000, fue demandada por diversas personas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, teniendo como resultado que durante esos años se dictaran 72 laudos, de los cuales, 29 fueron condenatorios, 15 parcialmente absolutorios y 28 totalmente favorables, mismos que se analizan a continuación:

PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

	CONDENA N	ABSUELVEN	ABSOLUTORIO PARCIAL	INCOMPETENCI AS	TOTAL
TRABAJADOR DE BASE	4	0	0	0	4
TRABAJADOR DE CONFIANZA	11	7	3	4	25

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**CRITERIOS SUSTENTADOS DE ESTA SALA PARA ESTABLECER
CONDENAS A LA INSTITUCIÓN**

1. No se precisan fechas para contabilizar la prescripción.
2. Las copias fotostáticas, simples o certificadas, que se exhiben se consideran sin validez por ser susceptibles de alteración.
3. Las funciones de los trabajadores actores, deben ser plenamente demostradas para acreditar su calidad de confianza.
4. Existe confusión entre el abandono de empleo y faltas injustificadas, por lo cual condenan a esta Institución.
5. La falta de implementación de actas administrativas, conforme a lo que señala el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
6. La emisión de cese en forma unilateral, es considerado como Injustificado.

SEGUNDA SALA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

	CONDENAN	ABSUELVEN	ABSOLUTORIO PARCIAL	INCOMPETENCI AS	TOTAL
TRABAJADOR DE BASE	1	0	0	0	1
TRABAJADOR DE CONFIANZA	4	7	2	3	16

**CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SALA PARA ESTABLECER CONDENAS
A LA INSTITUCIÓN**

1. Señalamiento preciso de fechas para el cálculo de tiempo extra y otras prestaciones económicas.
2. Realiza una valoración minuciosa de las pruebas testimoniales desahogadas, mismas que han sido desfavorables a esta Institución, por que los testigos ofrecidos por esta Institución no contestan conforme a lo que se desea probar.
3. Análisis imparcial de los expedientes personales originales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4. Es indispensable la acreditación de la calidad de confianza de los trabajadores accionantes, con la documentación idónea que demuestre plenamente las funciones desempeñadas.
5. Análisis detallado de fechas para computar término de la prescripción planteada.
6. No existe una correcta valoración de las tesis de jurisprudencia en que se sustentan las excepciones y defensas planteadas por la Institución.

TERCERA SALA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

	CONDENAN	ABSUELVEN	ABSOLUTORIO PARCIAL	INCOMPETENCI AS	TOTAL
TRABAJADOR DE BASE	1	0	0	0	1
TRABAJADOR DE CONFIANZA	8	4	9	4	25

CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SALA PARA ESTABLECER CONDENAS A LA INSTITUCIÓN

1. Analizar a fondo las excepciones y defensas planteadas.
2. Valorar la constancia de nombramiento para acreditar la categoría del trabajador de que se trate.
3. Las primas de antigüedad no son procedentes, ya que no están contempladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
4. Realizar un estudio minucioso para determinar la procedencia del tiempo extraordinario.
5. Analizar claramente las pruebas que se relacionan con las prestaciones que ya fueron cubiertas al actor.
6. Considerar que las vacaciones se disfrutaron y no se pagan, conforme lo señala el artículo 30 de la ley de la materia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

7. Consideran que los ceses emitidos, sin pedir autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son injustificados.
8. Demostrar los daños o perjuicios causados con la ausencia del trabajador, para acreditar las faltas injustificadas a las labores técnicas.
9. La exhibición de las listas o tarjetas de asistencia son básicos para demostrar la prestación de servicios y tiempo extraordinario.
10. Utilización constante de tesis de jurisprudencia como soporte de sus determinaciones.

**LAUDOS TOTALES EMITIDOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

	CONDENAN	ABSUELVEN	ABSOLUTORI O PARCIAL	INCOMPETENCI AS	TOTAL
TRABAJADOR DE BASE	6	0	0	0	6
TRABAJADOR DE CONFIANZA	23	18	14	11	66

**PRINCIPALES CAUSAS PARA IMPONER CONDENAS A LA
PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA**

INDICADORES	VARIABLES	INDICES
NO ACREDITAR FUNCIONES	1. No acreditar funciones.	33
	2. No contar con documentación original.	8
	3. No cubrir requisitos del artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	7

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PRESTACIONES RECLAMADAS	4. Indemnización Constitucional.	13
	5. Reinstalación.	47
PRESTACIONES ECONÓMICAS	6. Pagos diversos.	12
	7. Pago de salarios caídos.	12
	8. Pago de aguinaldo.	26
	9. Pago de prima vacacional.	12
	10. Pago de prima de antigüedad.	7
	11. Pago de los conceptos 3A Y 3G.	3
	12. Otros conceptos.	7
POR LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS	13. Trabajador de confianza, conforme al artículo 5º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	29

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	14. Trabajador de base.	19
PRESCRIPCIÓN	15. Por prescripción de la facultad para cesar al trabajador.	2
PAGO DE PRESTACIONES	16. Pago de prestaciones que no se acreditó haber cubierto al trabajador.	11
PRINCIPALES CAUSAS PARA ABSOLVER A ESTA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	17. Absuelven de la reinstalación y condenan a cubrir pagos proporcionales.	10
	18. Por la confesión expresa del actor.	8
	19. Valoran la excepción de incompetencia planteada por la Institución.	7
	20. Al acreditar funciones de las consideradas de confianza.	6
	21. Acreditar el puesto de los catalogados de confianza.	8
	22. Por la exhibición de documentación original.	2

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	23. Por haber prescrito la acción intentada por el actor.	2
--	---	---

Con base en los resultados del análisis efectuado a los laudos emitidos dentro de los juicios laborales entablados contra la Procuraduría General de la República, y centrándonos en los aspectos condenatorios, concluimos varios aspectos igual de importantes, pero en lo que respecta al tema de la presente investigación, se detectó lo siguiente:

a) Que se cesa a los trabajadores argumentando abandono de empleo con fundamento en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que no requiere la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento, cuando lo que se actualiza en realidad son faltas injustificadas, previstas en el artículo 46 fracción V inciso b) de dicho ordenamiento legal, en el cual sí se requiere la autorización del Tribunal para dar por terminados los efectos del nombramiento.

b) Que no se instrumentó el procedimiento previo al cese, como lo establece el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, no se instrumentó el acta administrativa correspondiente.

c) Las condenas, son generalmente la reinstalación y pagos de salarios caídos, aguinaldo y prima vacacional, ya que casi siempre se trata de prestaciones devengadas y no pagadas, esto es, que nos imponen el pago de manera proporcional.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

d) En cuanto al salario reclamado por los actores, generalmente el que toma en cuenta el Tribunal para cuantificar las condenas es el señalado por el demandante, ya que no logramos demostrar el sueldo que percibían realmente, toda vez que la Dirección General de Recursos Humanos no envía las constancias en original que nos permitan acreditar nuestro dicho.

Una vez detectado el problema y considerando los motivos por los cuales se condena en los laudos, tanto en lo relativo a las acciones principales como reinstalación, pago de salarios caídos y acciones accesorias como aguinaldo, prima vacacional, horas extras, y otras, nos corresponde identificar los factores que inciden para que tal problema se presente.

a) Con relación, a que no se lleva a cabo el procedimiento administrativo previo al cese, describiendo en el, cuales y como fueron los hechos irregulares que lo motivan, si son faltas injustificadas, existe la necesidad de fundamentarlo y cesar directamente la Institución al trabajador como si fuera abandono de empleo, es decir, en lugar de basarse en el artículo 46 fracción V inciso b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo realizan erróneamente invocando la fracción I del artículo en comento, lo que permite al Tribunal fallar en contra de la Institución.

Aquí, es conveniente señalar que cuando se trata de abandono de empleo o de labores, puede el Titular directamente cesar a su empleado, sin embargo en el caso de faltas injustificadas, previo al cese debe solicitarse la autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) En cuanto a la instrumentación del acta administrativa, la misma es indebidamente realizada, lo cual es originado por la inobservancia a lo dispuesto en el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al desconocimiento de cómo realizar una notificación conforme a derecho, por

que no se cita debidamente al trabajador y al sindicato, toda vez que el levantamiento del acta administrativa tiene que ser dentro del horario de servicio del empleado y siguiendo los lineamientos correspondientes, a efecto de no vulnerar sus garantías individuales.

c) Respecto a las condenas de carácter económico, por lo general devengadas y no pagadas al trabajador cesado, se originan por no otorgarle el finiquito correspondiente al momento de cesar, lo que conlleva a que no se cuenten con las constancias necesarias, que acrediten en el juicio promovido por los trabajadores, que a la fecha de su cese, se le hayan cubierto sus pagos o todo lo que en su caso se le adeudara hasta ese momento. Cabe señalar, que de finiquitarse al trabajador cuando es cesado, la Institución sería más eficaz en su defensa jurídica, ya que implicaría no invertir tiempo y recursos humanos y materiales en elaborar amparos contra laudos absolutorios parciales que condenen sólo al pago de tales prestaciones, en razón que esas resoluciones podrían ser totalmente absolutorias.

d) El que las áreas de adscripción no cuenten con los controles de registro de asistencia de todo su personal, los cuales pueden ser eficaces en los juicios, por lo que se requiere que las tarjetas de registro de asistencia estén debidamente firmadas de puño y letra del trabajador, así como los listados de asistencia, con el único objeto de poder demostrar las faltas o el abandono en que incurrió el trabajador.

e) Que aún y cuando las áreas de adscripción cuenten con los controles arriba indicados, no se los remiten en forma oportuna y en original al área de Juicios Laborales, encargada de la defensa jurídica de la Institución.

f) Por lo que hace a las condenas tomando en cuenta el salario que señala el trabajador, se debe a que no se remiten las nóminas de pago originales

correspondientes al actor, ni se informa cuando fue la última quincena que éste cobró, en consecuencia no se cuentan con los elementos necesarios para controvertir el salario.

g) Por lo que respecta al tipo de daños causados con el abandono del trabajador, no se cuenta con las bitácoras o controles de función que se deben realizar por cada empleado, lo cual no otorga garantía para que esta situación sea debidamente demostrada ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que como hemos podido observar, esta circunstancia es considerada como un factor de interés dentro de la figura del abandono de empleo.

Es muy importante señalar que la característica principal o identificatoria del abandono de empleo es la VOLUNTAD del trabajador, esto es, cuando deja de presentarse en forma continua y sin la autorización correspondiente de su Jefe inmediato, se actualiza la causal mencionada, por lo que en forma inmediata después del cuarto día es preciso iniciar los trámites para levantar el acta administrativa.

De lo que se puede deducir que, si el trabajador regresa o sus faltas son en forma no consecutiva estamos ante faltas de asistencia injustificadas, denotando que la Voluntad es de no abandonar sus labores y continuar prestando sus servicios.

Las posibles soluciones a esta problemática, no solo a nivel de esta Procuraduría General de la República, sino a nivel general en todas las Dependencias de Gobierno, podría ser sin duda:

1. Implementar controles de registro de asistencia para todo el personal, sin excepción, en los que se cuente con la firma autógrafa del trabajador, ya sea de base o confianza.

2. En los casos de personal que por funciones o nombramiento encuadren en lo dispuesto en el artículo 5º fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sus jefes inmediatos deben llevar minutas en original del trabajo desempeñado por tales servidores, esto puede ser selectivamente, en relación con el trabajo que acredite fehacientemente alguna de las actividades previstas en dicho ordenamiento legal, esto resulta aplicable al personal de confianza, sin embargo los excluidos por este artículo, es decir trabajadores de base tienen determinadas sus funciones en las Condiciones Generales de Trabajo, sin que puedan excederse de las expresamente señaladas en ese ordenamiento legal interno.

3. Las áreas particularmente involucradas, como es la Dirección General de Recursos Humanos, las respectivas Coordinaciones Administrativas de las áreas con este tipo de problemática, deberán considerar que los documentos originales que tienen bajo su resguardo, deben ser utilizados para la defensa de la Institución, ya que ninguna utilidad representa guardarlos celosamente, si cuando se requieren en juicio no son exhibidos.

4. Todas las áreas administrativas, deberán tener un conocimiento pleno de las diferencias fundamentales de las dos figuras, esto es, cuando se actualiza el abandono de empleo y cuando son faltas de asistencia, así como quienes son los trabajadores que realizan funciones técnicas, por consiguiente cuando se requiere demandar la autorización del cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual se puede considerar como los aspectos sustantivos indispensables, para la adecuada realización de las actas administrativas, en observancia a lo que señala el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de los planteamientos aquí mencionados, se proponen los formatos de notificaciones para el levantamiento de las actas administrativas y como deben

realizarse, cumpliendo los requisitos indispensables para su legalidad y procedencia, en cuanto a que es considerada por el propio Tribunal Federal como el documento base de la acción que se puede ejercer en contra del trabajador de base, siendo estos los siguientes:

Aspectos sustantivos que deben conocer las áreas de adscripción.

A) Observancia del artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para instruir acta administrativa previa al cese, aplicable a los trabajadores de base de la Institución.

B) Procedimiento a seguir para realizar las notificaciones para citar al trabajador al acta administrativa.

Para los efectos anteriores, se realizaron los siguientes formatos, cumpliendo con los requisitos legales indispensables y aplicables:

CITATORIO AL TRABAJADOR PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

_____ (1)
 _____ (2)
 _____ (3)

_____ (4)
 _____ (5)
 _____ (6)

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 35 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República, por medio del presente, se requiere su comparecencia a las _____ (7) horas del día _____ (8) de _____ (9) de _____ (10), en _____ (11), para efecto de que manifieste lo que a su derecho convenga en el Acta Administrativa que se le instrumentará con motivo de _____ (12), conforme a los preceptos legales antes citados.

En la diligencia arriba indicada, tendrá oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, por sí misma o por conducto de su representante, presente a sus testigos de descargo y ofrezca las pruebas que considere procedentes con relación a la irregularidad que se le atribuye.

A T E N T A M E N T E.

_____ (13)

FORMA DE LLENADO DEL CITATORIO AL TRABAJADOR PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

1. Nombre de la Unidad o Dependencia que emite el oficio.
2. Especificar el asunto. (Citatorio para levantar acta administrativa).
3. Fecha.
4. Nombre del empleado.
5. Categoría del trabajador.
6. Clave del empleado.
7. Hora para la comparecencia del trabajador. (Tiene que ser dentro del horario de trabajo del empleado).
8. Fecha para el levantamiento del acta.
9. Mes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

10. Año.

11. Domicilio donde se levantará el acta administrativa.

12. Motivo por el que se instaura el acta administrativa.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

13. Señalamiento del cargo que ostenta el Jefe Superior inmediato y su nombre completo.

NOTA. El trabajador debe firmar el acuse de recibido y si se niega a firmar, se hará constar esa negativa en el acto, ante la presencia de dos testigos, para debida constancia.

CITATORIO AL SINDICATO PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

_____ (1)
 _____ (2)
 _____ (3)

_____ (4)
 _____ (5)

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 35 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República, por medio del presente, se requiere su comparecencia a las ____ (6) ____ horas del día ____ (7) ____ de ____ (8) ____ de ____ (9) ____, en ____ (10) ____, para efecto de que manifieste lo que a su representación sindical corresponda en el Acta Administrativa que se le instrumentará a ____ (11) ____, con motivo de ____ (12) ____, conforme a los preceptos legales antes citados.

En la diligencia arriba indicada, tendrá oportunidad de manifestar lo que a su representación corresponda, presente testigos de descargo y ofrezca las pruebas que considere procedentes con relación a la irregularidad que se le

atribuye a la trabajadora antes mencionada.

ATENTAMENTE.

_____(13)_____

**FORMA DE LLENADO DEL CITATORIO AL SINDICATO PARA EL
LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.**

1. Nombre de la Unidad o Dependencia que emite el oficio.
2. Especificar el asunto. (Citatorio para levantar acta administrativa).
3. Fecha.
4. Nombre del Secretario del Sindicato.
5. Secretario General del Sindicato.
6. Hora para la comparecencia del representante sindical. (Tiene que ser dentro del horario de trabajo del empleado).
7. Fecha para el levantamiento del acta.
8. Mes.
9. Año.
10. Domicilio donde se levantará el acta administrativa.
11. Nombre del trabajador a quien se le instrumentara el acta administrativa.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

12. Motivo por el que se instaura el acta administrativa.
13. Señalamiento del cargo que ostenta el Jefe Superior inmediato y su nombre completo.

NOTA. El Sindicato debe firmar o sellar el acuse de recibido y si se niega a firmar o sellar, se hará constar esa negativa en el acto, ante la presencia de dos testigos, para debida constancia.

CITATORIO PREVIO PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

_____ (1)
_____ (2)

EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS _____ (3) HORAS DEL DÍA _____ (4) DE _____ (5) DE _____ (6), EL SUSCRITO NOTIFICADOR HABILITADO SE CONSTITUYÓ LEGALMENTE EN _____ (7), EN BUSCA DE _____ (8), PERSONA A LA CUAL NO SE ENCONTRÓ, POR LO QUE SE PROCEDIÓ A DEJAR EL PRESENTE CITATORIO PREVIO CON _____ (9), QUIEN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD MANIFESTO SER _____ (10) DE LA PERSONA QUE SE BUSCA, PARA QUE ESPERE AL SUSCRITO A LAS _____ (11) HORAS DEL DÍA _____ (12) DE _____ (13) DE _____ (14), APERCIBIDO QUE EN CASO DE NO HACERLO, SE ENTENDERÁ LA DILIGENCIA CON LA PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN SU DOMICILIO O EN SU CASO, SE DEJARÁ FIJADO EN LA PUERTA DEL DOMICILIO, TAL Y COMO LO DISPONEN LOS ARTÍCULOS 307, 310, 311 Y 312 DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE APLICACIÓN SUPLETORIA EN LA MATERIA Y HABIÉNDOME CERCIORADO DE QUE ES EL DOMICILIO DE LA PERSONA BUSCADA POR ASÍ HABERLO MANIFESTADO LA PERSONA CON QUIEN SE ENTENDIÓ ESTE CITATORIO.

RECIBÍ CITATORIO

EL NOTIFICADOR
HABILITADO

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**FORMA DE LLENADO DE LA RAZÓN DEL CITATORIO PREVIO PARA EL
LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.**

1. Nombre de la Unidad o Dependencia que emite el oficio.
2. Especificar el asunto. (Citatorio Previo).
3. Hora en que se lleva a cabo la notificación.
4. Fecha.
5. Mes.
6. Año.
7. Domicilio completo donde se entrega el citatorio
8. Nombre de la persona a la que va dirigido el citatorio.
9. Nombre de la persona con la que se entiende la diligencia.
10. Parentesco o relación que tenga con la persona buscada.
11. Hora (en que regresará el notificador a entregar el citatorio).
12. Fecha.
13. Mes.
14. Año.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

NOTA. La persona con la que se entienda la diligencia de firmar de recibido, si se niega a firmar, se hará constar esa negativa en el acto, ante la presencia de dos testigos, para debida constancia. Asimismo, deberá procurarse requerir a la persona para que muestre identificación oficial.

RAZÓN POR INSTRUCTIVO PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

_____ (1)
 _____ (2)

EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS _____ (3) HORAS DEL DÍA _____ (4) DE _____ (5) DE _____ (6), EL SUSCRITO NOTIFICADOR HABILITADO SE CONSTITUYÓ LEGALMENTE EN _____ (7), CERCIORÁNDOME EN FORMA INDUBITABLE DE SER EL DOMICILIO DE _____ (8), PERSONA QUE EN ESTE MOMENTO NO SE ENCUENTRA, A PESAR DEL CITATORIO QUE DEJE EL DÍA DE AYER, PARA QUE ESTUVIERA PRESENTE EN ESTE DÍA Y HORA, NO HABIÉNDOME ESPERADO PROCEDÍ A NOTIFICAR POR INSTRUCTIVO EL ORIGINAL DEL OFICIO DE FECHA _____ (9), SIGNADO POR _____ (10) DE ESTA INSTITUCIÓN, POR EL CUAL SE LE CITA PARA COMPARECER AL LEVANTAMIENTO DEL ACTA ADMINISTRATIVA, A QUIEN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD DIJO LLAMARSE _____ (11), QUIEN SEÑALO SER _____ (12), LO ANTERIOR EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 305, 307, 310, 311 y 312 DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE APLICACIÓN SUPLETORIA A LA MATERIA.

RECIBÍ CITATORIO

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

EL NOTIFICADOR
 HABILITADO

 NOMBRE Y FIRMA

 NOMBRE Y FIRMA

FORMA DE LLENADO DE LA RAZÓN POR INSTRUCTIVO PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.

1. Nombre de la Unidad o Dependencia que emite el oficio.
2. Especificar el asunto. (Notificación por Instructivo).
3. Hora en que se lleva a cabo la notificación.
4. Fecha.
5. Mes.
6. Año.
7. Domicilio completo donde se realiza la notificación.
8. Nombre de la persona a la que va dirigido oficio que se notifica.
9. Señalar con precisión el número de oficio y su fecha, por el cual se ordena citar al trabajador para el levantamiento del acta administrativa.
10. Persona que firma el oficio que ordena citar al trabajador.
11. Persona con la que se entiende la diligencia de notificación.
12. Parentesco o relación que tenga con la persona buscada.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Lo anterior, sirve de base para demostrar la legal notificación realizada y en caso de incomparecencia del trabajador demandado a la elaboración del

acta administrativa se hará constar que aún siendo legalmente notificado en el domicilio señalado en su propio expediente personal, no se presenta para hacer valer lo que a su derecho corresponda, con lo cual se da inicio al acta respectiva.

ACTA ADMINISTRATIVA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN LA CIUDAD DE (1), SIENDO LAS (2) HORAS, EN EL LOCAL QUE OCUPA (3) DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, UBICADA EN (4) DE ESTA CIUDAD, SE ENCUENTRAN PRESENTES EL LIC. (5), EN SU CARÁCTER DE SUPERIOR JERARQUICO, LOS CC. (6), COMO TESTIGOS DE CARGO, ASÍ COMO (7) TESTIGOS DE ASISTENCIA, ADCRITOS A _____ CON CATEGORÍA DE _____ QUIEN SE IDENTIFICA CON _____ NÚMERO _____ EXPEDIDA POR _____, ASÍ TAMBIÉN COMPARECE EL TRABAJADOR (8), QUIEN SE IDENTIFICA CON (9) Y EL C. (10) COMO REPRESENTANTE SINDICAL, QUIEN SE IDENTIFICA CON (11), SE PROCEDIÓ A LEVANTAR ACTA ADMINISTRATIVA AL C. (12), CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL, PARA LOS EFECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS A QUE HAYA LUGAR, AL HABER COMETIDO (13), ESTANDO PRESENTE EL C. (14), QUIEN DIJO LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO, IDENTIFICÁNDOSE CON _____ Y QUE POR SUS GENERALES DIJO SER ORIGINARIO DE _____, DE _____ AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL _____, CON CATEGORÍA DE _____ DOMICILIO PARTICULAR EN _____, APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES Y PROTESTADO QUE FUE PARA CONDUCIRSE CON VERDAD, DECLARA QUE SABE Y LE CONSTA QUE: _____ (15), ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y LEIDA QUE LE FUE SU DECLARACIÓN LA RATIFICA EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA LEGAL CONSTANCIA. -----

A CONTINUACIÓN EN USO DE LA PALABRA EL C. _____ (16) QUIEN DIJO LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO, IDENTIFICÁNDOSE CON _____, Y POR SUS GENERALES MANIFESTÓ SER DE _____ AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL _____ CON CATEGORÍA DE _____, CON DOMICILIO PARTICULAR EN _____ Y APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES Y PROTESTADO QUE FUE PARA

CONDUCTIRSE CON VERDAD, DECLARA: QUE SABE Y LE CONSTA QUE (17), ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y LEIDA QUE LE FUE SU DECLARACIÓN LA RATIFICA EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA LEGAL CONSTANCIA. -----

ACTO SEGUIDO EL C. (18), ENTERADO DE LOS CARGOS QUE SE LE HACEN, MANIFIESTA PREVIO A SUS GENERALES QUE: SE IDENTIFICA CON _____, QUE SU NOMBRE ES EL QUE HA QUEDADO

ESCRITO, CON DOMICILIO EN _____
NOMBRAIMIENTO DE _____

ADSCRITO A _____ Y APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS QUE DECLARAN CON FALSEDAD ANTE AUTORIDAD, MANIFIESTA: (19), AL RESPECTO Y CON EL OBJETO DE CORROBORAR SU DICHO, OFRECE COMO TESTIGOS DE DESCARGO A LOS CC. _____

(20), QUIENES A CONTINUACIÓN Y TIENEN EL USO DE LA PALABRA COMPARECE EL C. _____ COMO

TESTIGO DE DESCARGO, QUIEN DIJO LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO, IDENTIFICÁNDOSE CON _____, Y POR SUS GENERALES

MANIFESTÓ SER DE _____ AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL _____
CON CATEGORÍA DE _____

CON DOMICILIO PARTICULAR EN _____ Y APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES Y PROTESTADO QUE

FUE PARA CONDUCTIRSE CON VERDAD, DECLARA: QUE SABE Y LE CONSTA QUE _____, ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y LEIDA QUE LE FUE SU

DECLARACIÓN LA RATIFICA EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA LEGAL CONSTANCIA. -----

ASIMISMO EN ESTE ACTO OFRECE LAS SIGUIENTES PRUEBAS
(21) _____ RESPECTO A LAS PRUEBAS

OFRECIDAS POR EL EMPLEADO, SE ADMITEN Y SE DESAHOGAN POR SU PROPIA NATURALEZA LAS SIGUIENTES: (22). -----

----- ACTO SEGUIDO, SE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA AL (23), QUE EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE SINDICAL MANIFIESTA: (24) -----

----- SE AGREGAN A LA PRESENTE ACTA, LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS (25). -----

----- LEIDA QUE FUE LA PRESENTE PARA TODOS LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON Y NO HABIENDO NADA QUE AGREGAR, LA RATIFICAN EN

TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES, DECLARÁNDOSE CERRADA A LAS (26) DEL DÍA EN QUE SE ACTÚA, FIRMÁNDO AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA,

ENTREGÁNDOSE COPIA AL TRABAJADOR Y AL REPRESENTANTE SINDICAL, PARA LOS EFECTOS DE LOS ARTÍCULOS 46 Y 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. -----

-----CONSTANCIA. EL PERSONAL QUE ACTÚA: HACE CONSTAR QUE SE TUVIERÓN A LA VISTA LAS IDENTIFICACIONES DE LOS QUE EN ESTE ACTO

INTERVINIERON Y QUE EN ESTE MOMENTO LES FUERON ENTREGADAS; SE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXAN A LA PRESENTE CITATORIOS Y DEMÁS DOCUMENTALES QUE SE RELACIONAN EN ESTA ACTA.-----

SUPERIOR JERARQUICO

TRABAJADOR

TESTIGO DE CARGO

TESTIGO DE CARGO

TESTIGO DE DESCARGO

TESTIGO DE DESCARGO

REPRESENTANTE SINDICAL

NOTA: EN EL CASO DE QUE A LA DILIGENCIA NO ASISTA EL EMPLEADO, SE ASENTARA LO SIGUIENTE:

CONSTANCIA: SE HACE CONSTAR QUE ESTANDO PRESENTES LOS TESTIGOS DE CARGO, Y LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, NO COMPARECIÓ EL C. _____, NO OBSTANTE DE QUE FUE DEBIDAMENTE NOTIFICADO (A) POR OFICIO NÚMERO _____ DE FECHA _____, MISMO QUE SE AGREGA A ESTA ACTA ADMINISTRATIVA, PARA QUE SURTA LOS EFECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS A QUE HAYA LUGAR. - - - DETERMINACIÓN: EL SUSCRITO _____, DETERMINA: NO HABIENDO MAS QUE HACER CONSTAR EN LA PRESENTE ACTA ADMINISTRATIVA, POR CONDUCTO DE _____, TÚRNESE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LO CONTENCIOSO Y CONSULTIVO PARA LOS EFECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS A QUE HAYA LUGAR, CON LO QUE SE DIO POR TERMINADA LA PRESENTE ACTA, FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON, ANTE LA PRESENCIA DE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA QUE DAN FE DEL ACTO.

INSTRUCTIVO DE LLENADO DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

1. Fecha.
2. Hora (Tiene que ser dentro del horario de labores del trabajador).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3. Unidad o Dirección.
4. Domicilio completo.
5. Nombre del Superior Jerárquico.
6. Nombres de las personas que fungirán como testigos de cargo.
7. Nombres de las personas que fungirán como testigos de descargo.
8. Nombre completo del trabajador.
9. Señalar datos de la identificación del trabajador.
10. Nombre de la persona que comparece como representante sindical.
11. Señalar datos de la identificación del representante sindical.
12. Nombre del trabajador.
13. Señalar con precisión cuales son las faltas que se le imputan al trabajador.
14. Nombre del testigo de cargo.
15. Poner declaración del testigo de cargo.
16. Nombre del testigo de cargo.
17. Poner declaración del testigo de cargo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

18. Nombre del trabajador.
19. Poner declaración del trabajador.
20. Poner nombres y declaraciones de los testigos de descargo.
21. Hacer mención de las pruebas que ofrezca el trabajador, señalando si se tratan de originales, copias certificadas o simples.
22. Relacionar las pruebas ofrecidas por el empleado.
23. Nombre de la persona que comparece como representante sindical.
24. Poner declaración textual del representante sindical.
25. Hacer relación de todos los documentos que se agregan al acta administrativa.
26. Hora en que termina el levantamiento del acta.

Formatos que hasta la fecha tiene el carácter de obligatoriedad, ya que se pudo observar en la práctica que efectivamente, se reúnen los requisitos del artículo 46 bis de la Ley Burocrática, de la misma manera se ha puesto en praxis la distinción entre el abandono de empleo y las faltas injustificadas, sin embargo, la Procuraduría General de la República es una Institución demasiado grande y con una cantidad considerable de personal de base, por lo que los cambios de mentalidad y de sujeción a las normas ya establecidas, se pueden considerar como lentos.

Ante la necesidad de encontrar un concepto definitivo aplicable a las necesidades de la Procuraduría General de la República, sobre el abandono de empleo de los trabajadores de base, se logró como resultado, interpretar que el abandono de empleo es considerado como tal, cuando el trabajador con nombramiento de base, deja de presentarse en forma continua y sin permiso o aviso a su jefe inmediato, lo cual demuestra una firme voluntad de ya no seguir prestando sus servicios en la Institución, situación contemplada en el numeral 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin perder de vista que en el transcurso del presente trabajo, quedó evidenciado una falta de definición desde nuestra propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en consecuencia las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia del Gobierno Federal carecen del mismo esclarecimiento, lo cual, favorece al trabajador, contrariando los intereses de las propias Instituciones.

No hay que olvidar, que nuestro Derecho Burocrático es de los más recientes, ya que anteriormente no se contemplaban a este tipo de prestadores de servicios del Estado como trabajadores, sin embargo, aún en esta época estas disposiciones jurídicas requieren de modificaciones, adaptarlas a la realidad que se esta viviendo, tomando como referencia los años transcurridos y las múltiples experiencias que subsisten entre los trabajadores de base y de confianza, así como el tipo de vida y de Instituciones que se busca, mejorando para un porvenir más provechoso y digno de las propias Dependencias, tratando en todo momento que sus servidores públicos sean de lo más profesionales y capacitados, con el único fin de poder cumplir los fines del Estado de la mejor manera posible, brindando a la ciudadanía una seguridad y que se denote un verdadero espíritu de servicio.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomó de base el antiguo modelo del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, mismo que sufrió modificaciones mínimas, para quedar como actualmente se le conoce a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o Ley Burocrática, plataforma en la que se sustentan nuestros actuales reglamentos internos en la Procuraduría General de la República.

SEGUNDA. Las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República, adolece de las mismas deficiencias que se encuentran contempladas en la Ley sustantiva de la materia, por lo tanto la figura en análisis del Abandono de Empleo es erróneamente definida y por lo tanto, un cambio sustancial al respecto debe nacer en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente a su artículo 46 fracción I, ya que ahí observamos los supuestos en que el Estado puede cesar sin responsabilidad a sus trabajadores, cumpliendo con un requisito de procedibilidad, esto es, llevando acabo los requisitos que obligatoriamente solicita el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se realicen, tales como el levantamiento del Acta Administrativa contemplados en el artículo 46 bis de la propia Ley Burocrática, de lo contrario se considera una decisión unilateral de dar de baja al trabajador y por lo tanto, es calificado de despido injustificado.

TERCERA. Como se pudo apreciar en el transcurso del presente trabajo, el Abandono de Empleo no es observado ni sancionado con detenimiento, ya que esta figura dentro del derecho laboral no es definida por nuestros legisladores, causando confusión entre los mismos Magistrados de la Nación, por lo tanto resulta necesario una modificación urgente a nuestra Ley Burocrática.

CUARTA. El Abandono de Empleo es aquella conducta en la que Incurre el trabajador al Servicio del Estado, cuando en forma Injustificada deja de presentarse definitivamente a prestar sus servicios en forma voluntaria, evidenciando su total voluntad de no regresar a laborar, esto es, una decisión unilateral de dar por terminados su relación con la Institución, contemplada en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, correspondiente a los casos en que el Titular de la Dependencia puede cesar sin responsabilidad al trabajador, situación que de conformidad al texto, no requiere de otros requisitos adicionales, tales como la realización del Acta Administrativa.

QUINTA. Cabe precisar que esta figura es diversa a la de Faltas Injustificadas, con la cual existe confusión, sin observar detenidamente que son totalmente diferentes e independientes una de la otra, ya que existe un elemento muy personal del trabajador, esto es, su voluntad es de regresar a laborar, en ningún momento de abandonar, ya que a pesar de faltar injustificadamente y sin el permiso correspondiente, su decisión es de reintegrarse a laborar, sus ausencias pueden ser consecutivas en tres días o seis días en forma discontinua, además de que estos supuestos se encuentran contemplados en el propio artículo 46, pero en la fracción V inciso b) de la Ley sustantiva de la Materia.

SEXTA. No hay que pasar desapercibidas las diversas formas que se le pueden atribuir al abandono, tales como el abandono de labores técnicas, que además de ser aplicable solo para el personal que tiene asignadas labores propiamente técnicas, o profesionales en determinada rama administrativa y para lo cual requiere de conocimientos diversos a los que tienen sus demás compañeros, y para que se configure plenamente su abandono, es necesario demostrar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el daño causado a la Institución con motivo del abandono, sin dejar de lado que, como ya se mencionó debe existir una clara prueba de que el trabajador deja de laborar en

forma definitiva causando perjuicios de difícil reparación y con los cuales, provoca la deficiencia del servicio que se brinda a la sociedad.

SÉPTIMA. El propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cae en contradicciones que impiden una correcta aplicación de la Ley, ya que no han podido encontrar una definición clara y precisa para el Abandono de Empleo, confundiéndola con las Faltas de Asistencia, lo cual sin lugar a dudas provoca una evidente violación a los derechos de las Instituciones Gubernamentales, ya que se les deja en un flagrante estado de indefensión, ante la confusión de una figura con otra diversa que requiere de trámite diferente a la de Abandono de Empleo, al exigir para ésta el levantamiento del Acta Administrativa, situación que no debería ser necesaria, por no encontrarse contemplada explícitamente en la Ley Burocrática.

OCTAVA. La problemática en la Procuraduría General de la República, ha propiciado una pérdida considerable de recursos financieros, ya que aún cubriendo los requisitos solicitados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no dejan de cumplir con el principio de velar por los derechos de los trabajadores, propiciando el reingreso de trabajadores faltistas y amañados a las filas de los que sí, cumplen fielmente con sus funciones, lo que sin duda provoca desconfianza en las Dependencias.

NOVENA. Finalmente, cabe hacer la precisión que tomando en consideración los diversos criterios de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las Jurisprudencias y opiniones al respecto del Abandono de Empleo, dentro de la Procuraduría General de la República se tomaron medidas diversas a las establecidas con anterioridad exigiendo la utilización de formatos realizados única y exclusivamente para estos casos de Abandono de Empleo, así como presentar dentro del juicio laboral las pruebas a que se hizo mención en el capítulo correspondiente de este trabajo, tales como las

testimoniales, documentales públicas y la inspección ocular, las que efectivamente han demostrado los extremos de la acción que se intenta, la autorización de cesar a un trabajador sin responsabilidad para el Titular.

DECIMA. No debemos olvidar, que las presentes manifestaciones son fundadas en las observaciones y la práctica cotidiana dentro de la Institución multicitada, aunado a que hemos podido constatar la eficacia de las pruebas antes mencionadas, lo cual ha cambiado el panorama en forma radical, ya que de los últimos juicios laborales promovidos, solicitando la autorización del Cese de los trabajadores de base que incumplen con sus obligaciones contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo, por encuadrar sus conductas en los diversos supuestos del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, han hecho prueba plena de que al encontrar las diferencias entre cada figura como lo son el Abandono de Empleo, las Faltas de Asistencia y las referentes a las labores técnicas, y a cada una darle su importancia, con sus respectivas características, individualizándolas y probándolas ante el Órgano Judicial con los medios idóneos, traen como consecuencia laudos autorizando a cesar a aquel trabajador faltista o que definitivamente no tuvo interés en seguir laborando para la Procuraduría General de la República.

Cambios de actitud a nivel interno de la Dependencia que no ha sido fácil implementar, pero los resultados han valido la pena, ya que con todo orgullo la sustentante pudo contribuir a esos cambios con las humildes opiniones y sugerencias que fueron tomadas en consideración, ante una falta de representación sindical, por lo que era optima la ocasión de plantear estas diferencias entre el Abandono de Empleo y las Faltas de Asistencia, ya que desafortunadamente para los deficientes trabajadores de base, sus representantes sindicales lejos de ayudarlos con sus manifestaciones dentro de las Actas Administrativas los perjudican y al final del trayecto judicial se encuentran solos, ante el desempleo inminente y las carencias que eso provoca.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo ya anteriormente referido, podemos comprender la importancia de los trabajadores de base y como sus omisiones en el cumplimiento de sus funciones encomendadas, representan un verdadero conflicto no solo a la Institución en la que laboran sino a niveles generales, esto es, a la propia sociedad con la cual se comprometen al formar parte de la Burocracia, sin comprender que sus labores por más sencillas que sean, son importantes para que la gran maquinaria denominada Estado, pueda llevar acabo sus variados objetivos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1981.
2. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo novena edición, Editorial Porrúa, México 1997.
3. CANTON MOLLER, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial PAC, México 1995.
4. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera edición, Editorial Fuentes Impresores, México 1973.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Editorial Trillas, México 1983.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición, Editorial Trillas, México 1988.
7. CÓRDOBA, Arnaldo. La Nación y la Constitución. Editorial Claves Latinoamericanas, México 1989.
8. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1988.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Quinta edición, Editorial Porrúa, México 1984.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1996.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Editorial Porrúa, México 1984.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima cuarta edición actualizada por Urbano Farias, Editorial Porrúa, México 1996.
13. DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1990.
14. DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1990.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

15. GARCÍA RIVAS, Heriberto. Manual Práctico del Litigante. Juicios Laborales. Segunda edición, Editorial Gómez Gómez Hnos., México 1988.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Declimonovena edición, Editorial Porrúa, México 1996.
17. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Editorial Porrúa, México 1971.
18. PARRA PRADO, Manuel Germán. Testimonios Históricos. La lucha por una Ley protectora de los trabajadores y el surgimiento de la F. S. T. S. E. Publicaciones de la F. S. T. S. E., Impreso en Talleres Gráficos de la Nación, México 1982.
19. MATUTE, Álvaro. México en el Siglo XIX, Fuentes e Interpretaciones Históricas, Cuarta edición, Editado por la UNAM, México 1984.
20. MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa, México 1995.
21. PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Obra Jurídica Mexicana. Tomo I, Segunda edición, Editado por la Procuraduría General de la República, México 1987.
22. PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Obra Jurídica Mexicana. Tomo II, Segunda edición, Editado por la Procuraduría General de la República, México 1987.
23. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1º de mayo de 1980. Editorial PAC, México 1980.
24. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones Generales de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Editorial PAC, México 1983.
25. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC, México 1988.
26. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo II, Novena edición, Editorial Porrúa, México 1979
27. TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Trigésimo primera edición, Editorial Porrúa, México 1997.
28. TENA RAMÍREZ, Felipe, Leves Fundamentales de México 1808-1991. Decimosexta edición, Editorial Porrúa, México 1991.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1979.
30. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1979.
31. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa, México 1982.
31. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Mesas de Trabajo Mayo - Junio de 1999 de Actualización del Personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1999.

LEGISLACIÓN LABORAL APLICADA

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Quinta edición, Editado por la UNAM, Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas y la Procuraduría General de la República, México 1994.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octagésima edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1998.
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Trigésimo séptima edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1998.
4. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y REGLAMENTO DE LA COMISION NACIONAL DE ESCALAFON MIXTA. Editado por la Procuraduría General de la República y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República, México 1978.
5. COMPILACIÓN LABORAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 1997 - 2000. Editado por la Procuraduría General de la República y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República, México 1997.
6. HERRÁN SALVATTI, Mario y Carlos F. Quintana Roldán. Legislación Burocrática Federal. Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JURISPRUDENCIAS

1. ACTAS ADMINISTRATIVAS, EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES, DEBEN SER RATIFICADAS.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917 – 1995.
Jurisprudencia. Tomo V.- XI.2º.2L, Pagina 12.- México 1995, Séptima Época.

2. ACTAS ADMINISTRATIVAS. CASOS EN QUE LOS TITULARES NO QUEDAN EXENTOS DE INSTRUMENTARLAS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.- Tomo IV.- Octubre de 1996.- Pagina 341.- Pleno, Salas y Tribunales Colegiados de Circuito.- I.9º.T. J/22, México 1996.- Novena Época.

3. ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN. TIENE VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO EL PROPIO TRABAJADOR ADMITE LA FALTA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.- Tomo III.- Pagina 81.- Enero de 1996.- Pleno, Salas y Tribunales Colegiados de Circuito.- X.1º.13L, Novena Época.

4. ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo V.- IV.2º.J/52, Pagina 407.- México 1995.- Octava Época.

5. ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.- Tomo VI.- I.4º. T. J/4, Pagina 547.- México 1997.- Novena Época.

6. CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo V.- Pagina 61.- México 1995.- Quinta Época.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

7. DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIA.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo V.- Pagina 103.- México 1995.- Séptima Época.

8. DESPIDO, NEGATIVA SIMPLE Y LLANA DEL. NO ATRIBUYE LA CARGA PROBATORIA.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo. V.- VI.2º. J/122.Pagina 466.- México 1995.- Octava Época.

9. FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESCISORIA EN CASO DE.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo V.- Pagina 131.- México 1995.- Sexta Época.

10. FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Tomo V.- Pagina 12.- México 1995.- Sexta Época.

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

APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.- Volumen 36 Quinta Parte. 559, página 35, Séptima Época.

TESIS JURISPRUDENCIALES

1. ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON EXCEPCIONES DISTINTAS.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. INFORME 1987, TERCERA PARTE, VOLUMEN II, PAGINA 621.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2. ABANDONO DE EMPLEO. CARGA DE LA PRUEBA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.- Tomo I.- Junio de 1995.- PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, VIII.2º. 7L, Página 389, Novena Época.

3. ABANDONO, DECLARACIONES INSUFICIENTES PARA TENER POR DEMOSTRADO EL.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO. Informe de 1986. Tercera Parte, Pagina 325.

4. ABANDONO DE EMPLEO. CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCIÓN DE.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo III, Marzo de 1996, Pagina 522, Novena Época.

5. ABANDONO DE EMPLEO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA, CUANDO SON SINÓNIMOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo III, Junio de 1996, XI.2º.5L. Pagina 755. Novena Época.

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

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo IV. Septiembre de 1996. PLENO, SALAS Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. I.2º.T. 2L. Pagina 761, Novena Época.

7. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE LABORES TÉCNICAS QUE IMPLIQUEN PELIGRO DE LA SALUD O LA VIDA DE LAS PERSONAS, COMO CAUSAL DE CESE DE LOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Volumen 47 Quinta Parte, Cuarta Sala, Noviembre de 1972, Pagina 59, Séptima Época.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo VII, Febrero de 1998, VI.2º.104L, página 469, Novena Época.

9. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1954, se publicó con el rubro ABANDONO DE EMPLEO POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE. Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo V, Apéndice 1995, Tesis 570, página 376.

10. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE CUESTIÓN DE CARÁCTER OPTATIVO.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1982. Segunda Parte. Sala Auxiliar, página 35.

11. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN DE LAS.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 1988, página 596, Octava Época.

12. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, TAMBIEN SON QUIENES EN FORMA PERMANENTE Y EXCLUSIVA DESEMPEÑAN FUNCIONES TÉCNICAS.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo VII, Tribunales Colegiados de Circuito, 1991, página 328, Octava Época.

13. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. TESTIGOS. OBLIGACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DE CITARLOS Y NO DE LAS PARTES PRESENTANTES.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Tomo XII, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 1991, página 556, Octava Época.

JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCION DE TESIS

1. ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.

OCTAVA EPOCA:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 79/91.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia del Trabajo.- 5 de octubre de 1992.- Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, Tesis 4º./J.23/92, Gaceta número 58, del Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, pagina 131.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1995.- Tomo V, México 1995, pagina 12.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CENTRO DE ESTUDIOS LINGÜÍSTICOS Y LITERARIOS. Diccionario del Español Usual en México. Editado por el Colegio de México, México 1996.
2. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésimo cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1995.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición, Editorial UNAM-Porrúa, México 1990.
4. LAROUSSE PLANETA. Diccionario Esencial de la Lengua Española. Editorial Larousse, México 1999.
5. ENCICLOPEDIA AUTODIDÁCTICA QUILLET. Tomo I, Vigésimo tercera edición, Editorial Cumbre, México 1983.

Vº Bº

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN