



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
“ARAGÓN”

LA INSTRUMENTACIÓN DE LAS ACTAS
ADMINISTRATIVAS DE ABANDONO DE EMPLEO:
CASO EN LA ESCUELA SECUNDARIA DIURNA No. 128
“JOSE MARIA LUIS MORA”
(D.F.)

T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
NOÉ GARCÍA UREÑA

ASESOR:
MTRO. MARIO ALBERTO ALEJO PEDRAZA





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.



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.

A creador de todo cuanto existe muchas gracias porque me permites alcanzar mis propósitos.

A todos y cada uno de los profesores de la carrera de Derecho del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Estudios Superiores Aragón que se han encargado de hacernos sentir un grupo escolarizado y dar más de su tiempo, dedicación y sobre todo experiencia para subsanar aquellos espacios curriculares que podrían causar deficiencias en el estudiante . A todos ustedes a los que no hay manera de agradecerles lo suficiente todo lo que nos transmiten, mi reconocimiento, admiración y una profunda gratitud.

A Lic. Rodrigo Maison Rojas por su paciencia y ayuda para la elaboración del presente mi agradecimiento, respeto y reconocimiento.

A todos los que colaboran en la oficina del S.U.A por su amabilidad y excelente atención, gracias.

Con dedicatoria a:

A mis hijos Gyango Axel García Cruz y Alberto Noé García Cruz, porque de no existir no tendría ahínco de continuar estudiando y superándome.

A mi finado padre Enrique García Santillán quien siempre sostuvo que no iba a terminar de estudiar, porque tuvo razón.

A mi madre María de la Luz Antonia Ureña Sánchez quien de un modo o de otro incansablemente siempre está apoyando a sus hijos

A mi hermosa esposa Yazmin Silva Angel que con el ejemplo me orienta y dirige para seguir edificando diariamente nuestra vida.

ÍNDICE

Introducción	5
--------------	---

CAPÍTULO I MARCO HISTÓRICO

1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 a 1917	11
1.2 El nacimiento del artículo 123 Constitucional	12
1.3 Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado 1938 y 1941	17
1.4 El apartado B del artículo 123 Constitucional (1960)	19
1.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963	20
1.6 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaria de Educación Pública	23

CAPÍTULO II DE LA LEGISLACIÓN DEL ABANDONO DE EMPLEO

2.1 Fundamento Constitucional de la Ley Federal del Trabajo	24
2.2 Ley Federal del Trabajo (artículos relacionados).	28
2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	31
2.4 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	36
2.5 Reglamento de las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio de la Secretaria de Educación Pública	38
2.6 Acuerdo número 98, por el que se establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas	41

	de Educación Secundaria.	
2.7	Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria y Telesecundaria en el Distrito Federal	44
2.8	Circular no. 29 Dirección General de Operación de Servicios Educativos	48

CAPÍTULO III

LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS DE ABANDONO DE EMPLEO Y SUS CONCEPTOS

3.1.	Acta administrativa	55
3.2.	Conceptos Básicos	60
3.2.1.	Cese	60
3.2.2.	Renuncia	65
3.2.3.	Despido	67
3.2.4.	Rescisión	67
3.2.5.	Suspensión	68
3.2.6.	Nombramiento	69
3.2.7.	Relación de Trabajo	70
3.2.8.	Contrato individual	71
3.2.9.	Contrato colectivo	71
3.2.10.	Trabajador de base	72
3.2.11.	Trabajador de confianza	73
3.2.12.	Servidor público	73
3.2.13.	Funcionario	74
3.2.14.	Causa Justa	75

CAPÍTULO IV

El Acta Administrativa de Abandono de Empleo

4.1	El Abandono de Empleo	78
4.2	Configuración	88
4.3	De las pruebas del abandono de empleo	96
4.3.1.	Confesional	98
4.3.2.	Documental	101
4.3.3.	Testimonial	103
4.3.4.	Pericial	108
4.3.5.	Inspección	111
4.3.6.	Presuncional	113
4.3.7.	Instrumental	115
4.4	Procedimiento para el levantamiento	118
	• Conclusiones	120
	• Bibliografía	123

ANEXOS

•	Criterios Jurisprudenciales	132
•	Cuadro sinóptico del artículo 46 de la LFTSE	143
•	Instructivo para la elaboración de Actas Administrativas a trabajadores de base	145
•	Formato de Acta por Abandono de Empleo	149

INTRODUCCIÓN

El tema de la educación en el Distrito Federal es claramente muy debatido, de interés general y sin duda fundamental, igualmente es un tema tan extenso como queramos, que involucra la política, las estructuras del pensamiento, a la familia, la violencia, la administración, la economía, la moral, la religión, las adicciones, en fin prácticamente todo lo que hay a nuestro alrededor, sino es que todo, tiene relación con la educación y los resultados de la misma. Esta relación curiosamente muchos la comentan pero poco se hace, no parece que haya un profesor, sin importar el nivel educativo que no exprese la trascendencia de la educación en todos los ámbitos de la vida. Es justamente la intención del presente contribuir con un grano de arena a que no solo las normas contribuyan con la educación sino que además dejen de ser letra muerta, que entendamos y veamos a la normatividad no solo como un medio de control del estado del deber ser, sino como una serie de lineamientos que con su aplicación y práctica constante nos harán una mejor comunidad, sociedad, pueblo y país.

Las normas que regulan al derecho del trabajo son no solo muchas sino igualmente complejas, y cada día a la normatividad escapan aquellos supuestos que suceden en una sociedad cambiante a un ritmo cada vez más acelerado. Por ello considero importante que se vea a la normatividad como una herramienta que contribuya a la eficiencia en su ámbito de aplicación. Con reservas y tristeza puedo comentar que existen muchos lugares en donde se ve a la normatividad como un objeto que se crea para ser violentado o modificado al criterio del jefe. Esto es erróneo si observáramos a la norma como un elemento fundamental más de un sistema, daríamos cuenta que el apego a la misma trae como consecuencia el éxito en aquello en donde se aplique, claro está que con las debidas modificaciones, de ser necesarias.

En este camino he dado cuenta de que prácticamente la normatividad que rige la educación básica ha caído en desuso por la falta de aplicación dada la complejidad, pero además por el grado de especialización que ha alcanzado a través del tiempo, tan es así que ya podemos hablar del derecho burocrático, un ejemplo de ello es lo que aquí se presenta con la Instrumentación de Actas Administrativas de Abandono de Empleo caso en la Escuela Secundaria Diurna No.128 “José María Luis Mora” en el Distrito Federal.

El contexto de esta observación en la escuela citada en el título del presente abarca de noviembre de 2009 a enero de 2011 que fue el lapso de tiempo en que tuve relación directa con las actividades que ahí se realizaban. En este lugar llegó a mis manos la circular No. 29 con la que nació justamente la presente posición, debido a que esta circular trata únicamente al abandono de empleo como las más de 3 inasistencias sin justificación del trabajador lo cual puede generar confusión en las escuelas secundarias puesto que los encargados de instrumentar las actas, los directores, no son especialistas en materia del derecho y podrían confundirse creyendo que el número de supuestos que se pueden configurar con el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es uno solo, y con la finalidad que persigue la instrumentación e incluso con la trascendencia más allá de lo laboral que tienen las actas. Después de analizar primeramente la circular y después de lo que aquí se expone en cuanto a las actas administrativas de abandono de empleo es claro que dada la complejidad de la normatividad actual el departamento jurídico debería encontrarse en el mejor de los casos en cada escuela o en su defecto ambulatorio, porque si existe uno pero por cada Dirección operativa (hay cuatro Direcciones Operativas en las que se han dividido a todas las escuelas del Distrito Federal, estas cuatro direcciones agrupan a las delegaciones políticas, por ejemplo la Dirección operativa 4 contempla a las escuelas de las delegaciones Venustiano Carranza, Coyoacán e Iztacalco) pero se encuentra únicamente ahí, por lo que en los asuntos relacionados con la aplicación de la normatividad el director de cada escuela

tiene que salir del plantel para solicitarles asesoría, por ello es que difícilmente un director pueda instrumentar correctamente un acta de abandono de empleo, además de un sin número de circunstancias que no le permiten hacerlo adecuadamente, otro ejemplo de ello es que el director generalmente tiene un formato para la instrumentación de las actas por abandono y va llenando los espacios de dicho formato sin tomar en cuenta la variante de supuestos de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que el sustento de la carga probatoria es el que generalmente no concuerda con lo asentado y lo presentado ya no digamos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sino al departamento jurídico, quienes obviamente lo rechazan constantemente pues la documentación sustento de la acción no es la idónea para probar lo asentado en el acta.

La instrumentación de las actas de abandono de empleo: caso en la Escuela Secundaria No. 128 “José María Luis Mora” en cuanto lo que refiere la fracción I y V inciso b) del artículo 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como causales de cese o suspensión es justamente en donde recae o se sustenta el presente trabajo.

A continuación encontrarán en el capítulo primero la historia del nacimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, donde darán cuenta de lo que en un momento dado de la historia hizo a México un país distinguido por ser el primero en elevar al rango Constitucional los derechos de los trabajadores. De igual forma veremos parte del nacimiento de la Ley Federal del trabajo y de su historia encontrarán que con el nacimiento del artículo 123 las relaciones de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se vieron afectadas por las inconstitucionalidades en las que se incurría, por lo que veremos cómo se fueron modificando dichas relaciones por ser una excepción a las relaciones de producción contempladas en el 123 Constitucional, todo ello hasta llegar a la creación del apartado B del 123 Constitucional. Que sería de

nosotros sin las verdades tácitas y ocultas que alberga la historia, por ello es imprescindible su estudio.

En el capítulo segundo encontraremos la legislación relacionada con la instrumentación de las actas de abandono de empleo y su necesaria finalidad que es el cese de un trabajador, desde una perspectiva del respeto a la legalidad, ello desde la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, su fundamento constitucional y la Ley Federal del trabajo, hasta la Circular No. 29 por la cual inicio la idea del presente trabajo. Con la lectura de este capítulo se pretende acotar el conjunto de normatividades relacionadas con la instrumentación de las actas de abandono, para que no se confundan entre la extensa normatividad administrativa existente.

Con el capítulo tercero se pretende dar un panorama de los conceptos básicos para el mejor entendimiento de la normatividad burocrática y más específicamente la configuración de supuestos del artículo 46 de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado e incluso la reglamentación del personal al servicio de la Secretaría de Educación Pública, lo que se hace necesario antes de entrar de lleno a la explicación del presente.

En el último capítulo procuramos explicitar una posición sobre el acta administrativa de abandono de empleo iniciando con su conceptualización, configuración de los supuestos del artículo 46, agregando una breve exposición de las pruebas que son aceptadas por la ley la forma de ofrecimiento y el desahogo para las denominadas especiales en la Ley Federal de los Trabajadores con la intención de dar un conocimiento básico a fin de que puedan crearse los mecanismos necesarios para su obtención

Por último se encontrarán con una serie de anexos en donde se incluyen criterios jurisprudenciales relacionados, un cuadro sinóptico del desglose de supuestos que se configuran del artículo 46 de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado, un instructivo para la elaboración de actas administrativas y un formato de acta por abandono de empleo.

En la circular No. 29 en la que el Oficial Mayor y el Director General de Personal de la Secretaría de Educación Pública en conjunción con el responsable de la calificación de las actas administrativas del Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación Pública informa a toda la cadena de mando hasta llegar a los directores de las escuelas secundarias la modificación de criterios de los tribunales del trabajo respecto a la procedencia de las actas por abandono de empleo. En dichos criterios se informa que el abandono no se configura más con la falta de asistencia del trabajador por más de 3 días sin justificación sino agrega como necesaria la expresión del trabajador de que se encuentre prestando sus servicios en otro lugar. Lo anterior claro debe ser comprobable y en este caso en particular los directores de las escuelas deben agregar al acta documentos que acrediten la ausencia del trabajador, como lo es la tarjeta de asistencia, la solicitud de la suspensión del pago y dos testigos que no sean trabajadores que expresen que el trabajador presta sus servicios en otro lugar. Bueno de lo anterior los directores han dejado de hacer uso del instrumento que nos ocupa, al menos en el caso en particular, por la complejidad que presenta no solo el hecho de reunir los requisitos mencionados sino porque cuando se elaboran, el departamento jurídico descalifica las actas que se instrumentan por no reunir justamente con los requisitos para su procedibilidad. Los directores seguramente en algunos casos saben y otros intuyen que el hecho de que cuando un trabajador en una escuela secundaria se sale para ir a comprar a la tienda durante su jornada de trabajo puede constituir el abandono del empleo, pero lo que desconocen es que para la instrumentación de un acta de abandono de ésta índole no hay documentos que les ayuden a elaborarla, por lo que se presta a confusión ya que si se reúnen los requisitos establecidos en la circular No. 29 estaremos observando después de la instrumentación del acta por abandono de empleo su falta de viabilidad debido a que no estamos frente a la instrumentación por faltas injustificadas a

laborar sino por el abandono temporal de la función causando deficiencia en el servicio. Por ello exponemos en este trabajo las actas administrativas de abandono y los supuestos con los que se pueden configurar además de hablar de las pruebas, con el afán de que se comprenda que con su correcta administración puede generar el cese de un trabajador. Si la reglamentación solo para la administración de personal de una escuela se ha vuelto compleja es tiempo de que la norma sea vista correctamente, es decir, se requiere de especialistas para ser interpretada y usada como una herramienta eficaz, por ello también en el presente se propone, y tomando en cuenta lo que sucede actualmente con la educación básica no solo en el Distrito Federal sino en el país, que en cualquier lugar donde haya normatividad aplicable exista un especialista para tal hecho y que se observe a la normatividad correctamente aplicada, como herramienta para elevar el nivel de eficiencia o de mejora de la calidad.

CAPÍTULO I MARCO HISTÓRICO

SUMARIO

1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 a 1917, 1.2 El nacimiento del artículo 123 Constitucional, 1.3 Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado 1938 y 1941, 1.4 El apartado B del artículo 123 Constitucional (1960), 1.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963, 1.6 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaria de Educación Pública.

1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 a 1917.

Teniendo como punto de partida el Acta Constitutiva de la Federación del 31 de enero de 1824¹ en su artículo 16 fracciones II, IV, VIII y X ésta otorga facultades del ejecutivo para nombrar y remover libremente a secretarios de despacho, empleados generales de hacienda, empleados de la milicia, cónsules y enviados diplomáticos (estos últimos dos con la aprobación del senado), aunque no habla explícitamente de los empleados al servicio de la federación queda sobre entendido que es el presidente el único con facultades para otorgar nombramientos y remociones, puesto que no faculta a ninguno de los otros dos poderes de la federación.

La Constitución de 1824² en su artículo 110 fracción séptima ya determina con mayor claridad que únicamente el ejecutivo tiene la facultad de nombrar a

¹ Vid, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1824A.pdf>, 4 septiembre de 2013 8:02 horas

² Vid, http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf, 4 septiembre de 2013 8:02 horas

los empleados de la federación. En las leyes Constitucionales de 1836³, en la parte cuarta en el artículo 17 fracción XIV igualmente se otorga al ejecutivo la facultad de dar nombramiento a los empleados de la federación. Ya en la Constitución de 1857⁴ en su artículo 85 fracción II de manera más específica la constitución faculta al ejecutivo para ser el encargado de nombrar y remover libremente a los empleados de la unión, que para el caso son los trabajadores al servicio del estado. Ya para la Constitución de 1917 el único cambio que hubo fue el número de artículo, fracción II del 89.⁵

1.2 El nacimiento del artículo 123 Constitucional

“El primero de diciembre de 1916 Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al formar el Plan de Guadalupe de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

En realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al art. 5º, que establecía que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año”⁶

³ Vid, http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1836.pdf, 4 de septiembre de 2013 8:00 horas

⁴ Vid, http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf, 4 de septiembre, 8:04 horas.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1917.pdf>, 25 de noviembre de 2013, 10:00 horas.

⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Porrúa, México 2000, p. 342

“Entre los antecedentes importantes del 123 Constitucional se encuentran cuatro proyectos de ley elaborados a petición de Venustiano Carranza por la Sección de la Legislación Social de la Secretaría de Instrucción Pública, integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y Manuel Palavicini quienes jugaron un papel fundamental en el Congreso Constituyente”⁷, pero no llegaron a convertirse en Ley.

El 17 de mayo de 1915 el Gobernador de Yucatán Salvador Alvarado Rubio enfatizaba, en su decreto de ley del 11 de diciembre de 1915, la necesidad de encontrar medios de entendimiento entre obreros y patronos estableciendo un Consejo de Conciliación y un Comité de Trabajo que intervendría como Tribunal de investigación y resolución de conflictos entre capital y trabajo.⁸

Cabe señalar que un de las diferencias entre el proyecto carrancista de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia, presentado al congreso en diciembre de 1916, y el decreto de Salvador Alvarado, es que mientras que en el primero la función arbitral de las juntas daba lugar solo a petición de las partes, en el segundo, el Arbitraje del Consejo de Conciliación era forzoso⁹.

A decir de los historiadores la comisión que integró el 123 Constitucional fue totalmente informal, “Como lo señala Pastor Rouaix se constituyó una especie de Asamblea Legislativa totalmente informal, sin mediar nombramientos ni cargos oficiales, a la que asistieron los diputados que quisieron hacerlo”¹⁰, “En ella la mayor parte de los representantes populares pertenecían a las clases medias (62 abogados, 18 profesores, 16 médicos, 16 ingenieros, 22 militares no de carrera) y sólo una escasa minoría a las populares (5 líderes sindicales, 4

⁷ DE BUENN UNNA, Carlos, La crisis de los tribunales de trabajo en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2000, p. 342.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/28/cnt/cnt10.pdf> . 04 septiembre 2013 10:25 horas

⁸ *Vid, ídem*

⁹ *Vid, Ibídem*, p. 229.

¹⁰ *Ibídem*, p. 233.

mineros, 3 ferrocarrileros); eran en su mayoría hombres entre los 25 y los 49 años y muy pocos tenían experiencia legislativa, algunos de ellos habían formado parte del Bloque Liberal Renovador en la anterior legislatura, disuelta por Victoriano Huerta...”.Por ello la informalidad de dicho acontecimiento.¹¹

Los designados en la comisión para la creación de lo que hoy conocemos como el 123 Constitucional fueron Pastor Rouaix, José N. Macías, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos. Lo primero que hay que destacar es que el trabajo que se realizó fue tan bien hecho que mereció la aprobación general con mínimas modificaciones. La imprevisión de las asambleas llegó a tal grado que no se tomaron apuntes por lo que no hay forma de establecer las participaciones de los concurrentes¹².

El 19 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza convocó a elecciones para la formación del Congreso Constituyente señalando que habría de verificarse en la ciudad de Querétaro dando inicio el 1º de diciembre y con una duración máxima de dos meses, es decir hasta el 31 de enero.¹³

“El proyecto de reformas solo traía una adición al artículo 5º lo que realmente no era significativo a favor de la clase trabajadora”.¹⁴

“Para el 26 de diciembre y con la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, dio inicio la discusión sobre el artículo 5º, en la lectura del dictamen se introducían modificaciones tales como la igualdad entre el salario y el trabajo, es decir “a trabajo igual, salario igual”. El derecho de indemnización por

¹¹ CARMONA, Doralicia. “Venustiano Carranza promulga la nueva Constitución Política de México”, Instituto Nacional de Estudios Políticos A. C, <http://memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/05021917.html>, 04 septiembre 2013, 10:40 horas.

¹² Vid, DE BUEN UNNA, Carlos, *op. cit.*, p. 233.

¹³ Vid, DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.*, p. 345

¹⁴ *Ídem.*

accidentes de trabajo, el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje además de otras pero fueron desechadas”.¹⁵

“Desde la primera sesión se solicitó que no solo hubiere un artículo sino todo un capítulo en la Constitución en donde se explicitara la situación de los trabajadores. En este momento en la conjunción de la preocupación social de Heriberto Jara Corona y de Francisco J. Múgica, éste como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123”.¹⁶

“El proyecto sobre el artículo 5º fue retirado acordándose se preparara un nuevo proyecto tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores. Integrándose una comisión redactora presidida por Pastor Rouiáx, entonces Secretario de Fomento del Carranza, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, dirigente de la huelga de Cananea, Luis Manuel Rojas, entre otros”.¹⁷

“En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º como el del artículo 123, que se decidió modificar el primero, pero para el caso del segundo durante la discusión se sugirió que se votaran, aisladamente, pero la asamblea pidió una votación conjunta y de esta manera con una votación a favor de 163 diputados nació el 123 Constitucional siendo la Constitución mexicana la primera en el mundo en incorporar las garantías sociales”.¹⁸

“En su discurso inaugural en el Constituyente el 1º de diciembre de 1916, Carranza puso de manifiesto que su intención reformadora tenía como objetivo

¹⁵ *Ídem.*

¹⁶ *Ídem.*

¹⁷ *Ídem.*

¹⁸ *Ibidem*, p. 347

principal colocar en situación de privilegio al Poder Ejecutivo por encima del Legislativo y el Judicial.

Por supuesto que lo logró y a los jacobinos, diputados electos por medio del procedimiento de autonomía municipal, en su mayoría caudillos y caciques, que encabezaba Francisco J. Mújica, antiguo miembro de su Estado Mayor, les permitió jugar con el proyecto y después, bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el 123.

Fue un acontecimiento mundial. Nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores.

Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, otorgó a los trabajadores el texto tutelar y formidable del 123 aunque en México no hubiera casi trabajadores. Pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía del ejecutivo”.¹⁹

La Constitución Política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, al señalar el artículo 123, entre otros derechos:

- La fijación de la jornada máxima de ocho horas.
- La indemnización por despido injustificado.
- El derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores.
- El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

Para 1929 el Presidente Portes Gil propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional la cual fue aprobada la cual dio únicamente la facultad de emitir leyes en materia de trabajo al Congreso.

¹⁹ *Vid*, DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, Pág. 6 a 11

En la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, como ya se dijo en el Anteproyecto de Constitución Carrancista se señalaba que solo el congreso tendría facultades para la realización de leyes en materia de trabajo, esta tesis fue desechada dando paso al 123 en el que se concedió la facultad tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados.

Fueron presentados básicamente dos proyectos de donde se formuló la Ley Federal del Trabajo el primero de ellos fue rechazado y llevaba el nombre de Proyecto de Código Federal del Trabajo, el segundo cambió y fue aprobado este se llamó Ley Federal del Trabajo promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció que la elección de los representantes de la capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones reunidas el 1º de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales, titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas, y la propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.²⁰

1.3. Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado 1938 y 1941.

Al promulgarse el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, destacó en su artículo 2º que "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". Ya desde un año antes, el licenciado Lombardo Toledano había dicho que "no debía haber ley del servicio civil a la vez que código federal del trabajo y propugnó por que se consagrara definitivamente el derecho del trabajador técnico al servicio del Estado."²¹

²⁰ *Vid, Ídem*

²¹ GONZÁLEZ PRIETO, Alejandro, Proceso formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981, p. 42.

“En tal dirección, el 12 de abril de 1934 apareció publicado en el Diario Oficial un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil que tendría vigencia únicamente hasta el 30 de noviembre de 1934”.²²

Este acuerdo se expedía con el fin de cumplir el citado artículo 2º y ratificaba la disposición del presidente Abelardo Rodríguez, que ordenaba la no remoción de empleados del Estado; además en su capitulo resaltaba la organización e ingreso al servicio civil, vacaciones, licencias, permisos, sanciones, etc. Cuestiones que desde 1932 había estipulado.²³

“Con excepción de los acuerdos mencionados, de naturaleza administrativa, los sucesivos ordenamientos se inclinaron hacia el derecho laboral, para luego dar paso con el tiempo a una nueva y frondosa rama jurídica”.²⁴

Trascurridos varios años de lucha de los empleados por lograr mejores condiciones de vida, finalmente reivindicaron su derecho ante el candidato Lázaro Cárdenas, quien prometió la expedición de normas protectoras. Así fue como del 23 de noviembre al 21 de diciembre de 1937 se analizó en la Cámara de Senadores la iniciativa de estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Ejecutivo federal, y posteriormente se discutió a partir del 24 de diciembre de 1937 en la Cámara de Diputados, suscitando encendidas polémicas tanto al interior del Congreso como en las diversas corrientes de opinión pública. Este proceso culmina con la publicación del ordenamiento legal el 5 de diciembre de 1938, con la siguiente denominación: Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Meses después, el 1 de abril de 1939, se crea el Tribunal de Arbitraje, con gran oposición de los trabajadores.²⁵

²² *Ídem.*

²³ *Vid, ídem.*

²⁴ *Ídem.*

²⁵ *Vid, ídem.*

“Tuvo efímera vida el Estatuto de 1938, ya que el 4 de abril de 1941 surgía un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuyos lineamientos más importantes eran:

a) Desaparición de las juntas arbitrales en cada dependencia y creación del tribunal de conciliación y arbitraje con jurisdicción y competencia para todas las unidades burocráticas.

b) La especificación de las bases para los escalafones.

c) Prohibición a los sindicatos de burócratas de adherirse a otras organizaciones, centrales obreras y campesinas.”²⁶

1. 4. El apartado B del artículo 123 Constitucional (1960).

El día 7 de diciembre de 1959, el presidente Adolfo López Mateos envió al Congreso la iniciativa de reforma al Artículo 123 de la Constitución para crear el apartado B, relativo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios, a efecto de que fueran reguladas constitucionalmente las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Tanto el Estatuto de 1938 como el de 1941 conservaban la esencia de su contenido pero las exigencias de los burócratas continuaron de tal manera que hubo que adicionar el apartado “B” al artículo 123 Constitucional, publicándose el 5 de diciembre de 1960 evitando con ello la inconstitucionalidad de las normas burocráticas.²⁷

²⁶ *Ídem.*

²⁷ CARMONA, Doralicia. “Reforma al Artículo 123 de la Constitución que crea el “Apartado B”, relativo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios”, Memoria Política de México, <http://www.inep.org/Efemerides/12/05121960.html>, 04 septiembre 2013, 10:00 horas.

1.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963

Las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores han sido invariablemente un conjunto de luchas en donde la explotación es inequívoca, pero no siendo el tema que nos ocupa hablemos de algunos de los antecedentes de ello. Los primeros antecedentes datan desde 1811 con la Suprema Junta Nacional Americana y la Constitución de Apatzingan en 1814, en estas ya se considera la existencia de empleados del Estado.

Con la Constitución de Apatzingan se estableció la responsabilidad de los empleados públicos determinado mediante un juicio denominado de residencia que incluía a todo empleado público, según lo disponían los artículos 59, 196 y 224.²⁸

Después el Acta Constitutiva de la Federación del 31 de enero de 1824 y las constituciones siguientes hasta 1857 otorgaban al presidente la facultad de nombrar y remover a los empleados públicos. Han existido documentos que hoy parecería que fuere una burla el hecho de que hayan existido, pero lamentablemente estas acciones por parte del Estado mexicano siguen sucediendo. El 21 de mayo de 1852 el presidente en turno expidió una ley en donde disponía que los empleados de la federación podían ser removidos a voluntad del gobierno. Después para el 25 de mayo de 1953 la ley Lares, expedida durante el gobierno de Santa Anna instituyó un procedimiento contencioso para dirimir controversias por la destitución de empleados públicos. Para ello se creó un tribunal integrado por un consejo de ministros nombrados por el presidente.²⁹

“Es hasta 1911 que se presentan en la Cámara de Diputados dos iniciativas de ley para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

²⁸ Vid, DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto. El Sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos, cuarta edición, Porrúa, México 2001, p. 43

²⁹ Vid, LEÓN MAGNO MELENDEZ, Jorge. *Op. Cit.*, Pp. 133-134

Una de ellas del estado de Chihuahua que solo contemplaba al servicio docente y de investigación científica y otra realizada por el diputado Justo Sierra hijo y Tomás Berlanga, la cual tenía mayor alcance puesto que contemplaba una regulación para todos los empleados públicos federales. De ambas iniciativas las comisiones legislativas hicieron una sola que abarcaba entre otros aspectos la inamovilidad de los trabajadores sino por causa justificada, curiosamente una causal de la época era que el personal femenino contrajera matrimonio.

Para 1917 el Constituyente de Querétaro integra en el artículo 123 los derechos de los empleados públicos estableciendo bases a las que debían sujetarse las relaciones laborales. Entre los años de 1917 y 1929 las legislaturas locales establecieron normas laborales ya que se les permitía el párrafo primero del artículo 123 Constitucional, estas normas no excluían a los empleados al servicio del Estado ya que la última parte del párrafo señalado incluyó a todos los tipos de contrato albergando con ello los celebrados por el Estado mismo.

En 1929 el presidente Emilio Portes Gil propuso su proyecto de Código Federal de Trabajo, en donde en la redacción del artículo 123 se establecía que se sujetarían a las disposiciones del mismo los trabajadores del Estado cuando éste tuviera carácter de patrón, aunque el proyecto no gozó de aceptación, de tal manera que para el 29 de agosto de 1929, con el afán de cumplir con las garantías sociales de los trabajadores, se aprobó la iniciativa de reformas enviada por el presidente Portes Gil, la cual dio paso a la expedición de la Ley Federal Reglamentaria del 123 Constitucional.

Anterior a la publicación de la Ley Federal del Trabajo el 14 de julio de 1931 se publicó el reglamento que estableció el estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El 18 de agosto de 1931 se expide la Ley Federal del trabajo la que contenía en su artículo segundo que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirían por las leyes del servicio civil.

Fue hasta el régimen de Lázaro Cárdenas del 23 de noviembre al 21 de diciembre de 1937 que se analizó en la Cámara de Senadores la iniciativa del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, pasando para el 24 de diciembre del mismo año a la Cámara de Diputados, culminando el proceso con la publicación del ordenamiento el 5 de diciembre de 1938, con el nombre de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cabe mencionar que la diferencia del proyecto Cardenista fue que incluyó a todos los trabajadores de los tres poderes de la federación mientras que anteriormente solo se consideraba a los del ejecutivo

Todo estatuto y ley hasta la publicación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión sentaron precedente para la adición del apartado “B” al 123 Constitucional.

La iniciativa del apartado B de López Mateos fue aprobada y por lo tanto el Estatuto derogado, de tal manera que entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.³⁰

Fue justamente el precedente de las inconstitucionalidades de las normas burocráticas lo que dio origen al apartado “B” de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 abrogando el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 17 de abril de 1941. De tal forma que es este ordenamiento el último que se ha expedido para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.³¹

³⁰ *Vid, Ibidem.* Pp. 133 a146

³¹ *Vid, SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso, Primer Curso de Derecho Administrativo, Porrúa. México, 2009, p. 393*

1.6 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública.

“Como consecuencia de la publicación del Estatuto de los Trabajadores al servicio del Estado de 1941, de la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación así como de la organización de la prácticamente recién creada Secretaría de Educación el presidente Manuel Ávila Camacho publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública el 29 de enero de 1946, argumentando la necesidad de dicho ordenamiento para el establecimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores de la dependencia así como la regulación de las condiciones de trabajo.

Sin embargo con el registro definitivo del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE) y la obtención de la titularidad del contrato colectivo se dio, según Aurora Loyo, el 15 de julio de 1944 por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”.³² A partir de este momento se otorgaron diversas facultades al SNTE las que se aprecian justamente en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, por lo que al parecer la creación de dicho reglamento obedeció principalmente al fortalecimiento de las relaciones entre la presidencia y el Sindicato, ya que desde entonces había servido como una agrupación que proporcionaba a través de los profesores en cada población un guía para las votaciones en tiempos de elecciones.

³² LOYO, Aurora, "Sindicalismo y educación en México, las voces de los líderes", Revista Mexicana de Sociología, año LIX, núm. 3, 1997, p. 209.

CAPÍTULO II

De la legislación del abandono de empleo

SUMARIO

2.1 Fundamento Constitucional de la Ley Federal del Trabajo, 2.2 Ley Federal del Trabajado (artículos relacionados), 2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2.4 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2.5 Reglamento de las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio de la Secretaria de Educación Pública, 2.6 Acuerdo número 98, por el que se establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria, 2.7 Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria y Telesecundaria en el Distrito Federal, 2.8 Circular no. 29 Dirección General de Operación de Servicios Educativos

2.1 Fundamento Constitucional de la Ley Federal del Trabajo

Cabe señalar que solo comentaré brevemente los artículos de nuestra Constitución que guardan relación con el presente por ser el fundamento de esta y toda normatividad existente, sin embargo es necesario aclarar que no hemos de comentarlos con mucha profundidad para evitar la complejidad del presente puesto que es una pretensión que sea leído no solo por abogados sino también por profesores de educación secundaria, de tal manera que procuraremos ser lo más didácticos posible, de cualquier forma como abogados es claro que la constitución es nuestra ley fundamental.

En materia constitucional los artículos relacionados con el presente son por obviedad el apartado b del 123 que establece las bases generales sobre la relación de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Distrito Federal y sus trabajadores, y para ser más específicos la fracción IX del artículo en comento establece justamente que los trabajadores solo podrán ser suspendidos o

cesados por causa justificada y en término de ley, en el caso en particular del presente la relación directa con la fracción antes señalada es que del acta administrativa por abandono de empleo puede devenir una suspensión o el cese (concepto que se aclara más adelante) del trabajador.

El artículo 3° de nuestra constitución establece la obligatoriedad del Estado de impartir educación básica (conformada por la educación preescolar, primaria y secundaria) y la educación media superior. En este sentido todas las escuelas dependientes de la Federación, Estados y municipios así como las del Distrito Federal en cuanto a sus trabajadores respecta, se rigen por el apartado B del 123 constitucional.

El artículo 4° nos habla de la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley, entre otras sin embargo en materia de trabajo es necesario hacer énfasis que ante la ley hombre y mujer son iguales. También establece la garantía que otorga el estado por velar por el interés superior de la niñez, incluyendo dentro de los derechos de los niños la educación, entre otros, y por último establece que toda persona tiene derecho al disfrute de los bienes y servicios que otorga el estado; lo anterior para el caso en particular tiene relación principalmente por que el trabajo se desarrolla en una escuela secundaria de la federación.

En el artículo 5° se establece principalmente la libertad para poder dedicarse al trabajo que uno decida siempre y cuando sea lícito, además establece también que tipo de profesiones requieren de título para su ejercicio.

Por lo anterior el artículo guarda relación con nuestro trabajo porque para ser profesor de educación secundaria se requiere la titulación, hecho que no era necesario hasta que se integró la palabra "calidad" en la reforma del 26 febrero de 2013 al artículo 3° constitucional.

También éste artículo establece que el Estado no puede permitir aquellos contratos que puedan menoscabar la libertad de los individuos o la renuncia de

sus derechos civiles o políticos, lo que guarda relación con el contrato entre el Estado y sus trabajadores.

El artículo 8° constitucional establece el respeto al derecho de petición y en materia política lo restringe excluyendo a los extranjeros, en este sentido es importante señalar que aún en materia laboral esta garantía debe ser respetada debido a que durante la instrumentación de un acta por abandono de empleo sucede que se hacen escritos a varias instancias y para estas, a decir del artículo en comento, es obligada una respuesta por escrito a quien formule la petición.

En el artículo 14 se establece el principio de irretroactividad, el cual quiere decir que ninguna ley tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, por lo que esto incluye a los trabajadores, en el caso de los del apartado B los protege contra las posibles reformas de leyes que se aprueben y que perjudiquen al trabajador.

Igualmente establece la garantía de que el trabajador ya sea del apartado A o B no puede ser privado de sus derechos sino mediante juicio ante tribunales, es decir que con ello se garantiza la seguridad en el empleo, a través del principio de la legalidad, lo cual guarda estrecha relación con las actas administrativas por abandono de empleo debido a que como ya se dijo con anterioridad de ellas cabe la posibilidad de que deriven en el cese del trabajador.

El artículo 16 nos dice que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio papeles o posesiones sino en virtud de un mandamiento fundado y motivado por la autoridad competente, esto apuntala la seguridad en el empleo del trabajador, puesto que el empleo puede ser considerado una posesión además del hecho de que una sanción es un acto de molestia, por lo tanto el trabajador no puede ser cesado sino por causa justa y para el caso en particular de la instrumentación de una acta por abandono la fundamentación y motivación así como que esta sea hecha por autoridad competente se vuelven

requisitos para su procedencia guardando una relación estrecha con el presente.

El artículo 21 guarda relación con nuestro tema solo en el espacio en que de las acciones del trabajador devengan delitos en materia penal, los cuales deben ser denunciados ante el ministerio público y en el caso en particular el trabajador suspendido hasta que se resuelva la situación. En otras palabras el artículo en comento establece la responsabilidad única y exclusiva del Ministerio Público de ser quien persigue los delitos del índole penal, por lo que si un trabajador se encuentra en situación de haber cometido un delito del orden penal, a decir de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en el artículo 45 fracción II la suspensión temporal.

El artículo 73 establece que el Congreso tiene la facultad de expedir leyes en materia de trabajo, como es el caso con las reformas actuales a la ley federal del trabajo las cuales afectan directamente las relaciones laborales y en el caso de la educación no es la excepción, de tal manera que la relación que guarda este artículo con nuestro trabajo es fundamental.

El artículo 103 establece que los tribunales de la federación están obligados a resolver toda controversia que se suscite en materia de derechos humanos o actos u omisiones que invadan la competencia federal, por lo que la materia de trabajo no es la excepción y tratándose del caso en particular las escuelas secundarias al ser parte de la federación, las controversias que existan en ellas en materia de trabajo deben ser resueltas en el ámbito Federal, es decir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no en una local.

El artículo 104, en éste se establece que los tribunales resolverán las controversias en donde la federación funja como parte, en el caso de una demanda de un trabajador de la Secretaría de Educación Pública ésta se vuelve parte, por lo que se guarda relación con el presente.

Artículo 107, establece todas las condiciones en que se puede recurrir al amparo, en este caso en materia laboral también se puede recurrir a él y es precisamente aquí en donde se nos aclara en qué casos podemos hacer uso del amparo.

En el artículo 108 se determina quienes son servidores públicos, es decir a quienes se les considera servidores públicos, ya que se ha prestado a confusión sobre todo en aquellos que solo de manera temporal le prestan un servicio al estado.

Artículo 123, fundamenta todo lo que rige las relaciones laborales en nuestro país, pero para el caso que nos ocupa de las actas administrativas de abandono de empleo el artículo 47 del artículo Constitucional en comento guarda relación directa ya que si comparamos las causas de rescisión con las causales establecidas en el 46 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado no encontraremos que hay aspectos similares, sin embargo la similitud y relación la aclaramos más adelante.

El artículo 123 apartado B, es justamente la base de lo que veremos a continuación que es su ley reglamentaria, es decir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de ello es importante aclarar que la misma establece en su artículo 11 como supletoria a la Ley Federal del Trabajo que es reglamentaria del 123 Constitucional.

2.2 Ley Federal del Trabajo (artículos relacionados).

Al ser supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (que en lo sucesivo denominaremos LFTSE) nos es necesario considerar los artículos relacionados con la instrumentación de actas de abandono de empleo contenidos en la Ley Federal del Trabajo (la que abreviaremos como LFT).

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Aquí nos conducimos al ámbito de competencia de la LFT la que establece que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado A, lo cual nos remite ineludiblemente a que existe otro apartado que para el caso es el B por lo que en el estudio al que se refiere el presente documento nos remite previa lectura inmediatamente al segundo apartado.

El artículo 2° determina el equilibrio y justicia entre trabajador y patrón, que en nuestro caso es sumamente importante ya que para ello existe un tribunal encargado de dirimir las controversias de lo contrario entonces el trabajador estaría, como ya lo estuvo en un tiempo, en estado de indefensión ante el Estado, que no es poco decir.

El artículo 3° establece el respeto y la dignidad en materia de trabajo, en este sentido que más respetuoso que un debido proceso para dirimir controversias, en donde las partes expongan sus motivos para que se determine y dignifique con justicia lo establecido aquí, para el caso en particular este debido proceso debe comenzar con los actos preparatorios para ello, es decir con la instrumentación de las actas administrativas.

El artículo 6° de la LFT establece que leyes y tratados celebrados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables en la medida en que beneficien al trabajador.

El artículo 8° nos define lo que debemos entender por trabajador, así como lo que debemos entender por trabajo, claramente para evitar un sin número de concepciones y orientar una sola para el mejor entendimiento de la misma ley. Guarda relación con el artículo 3° de la LFTSE, que establecen en ambos casos el concepto de lo que debemos entender por “trabajador” pero éste artículo anexa el concepto de “trabajo” por lo cual por su aplicación supletoria

podemos decir que se complementan por definir los concepto de “trabajador” y “trabajo”. Lo cual es necesario para entender a quién o a quienes podemos considerar como trabajadores y que es lo que podemos considerar como trabajo.

Artículo 20.-Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Relacionado con el artículo 2° de la LFTSE ambos establecen la definición de la relación de trabajo y entre quienes se da dicha relación, lo cual es importante debido a que el establecer con claridad al patrón hablando del apartado B, ello determina la dependencia a la que se va a demandar.

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

Se haya relacionado con el 3° de la LFTSE puesto que el presente nos dice “qué se presume la existencia de una relación de trabajo”, es decir que no es necesario un documento firmado para hacer valer la relación de trabajo, sin embargo para el caso de la LFTSE el nombramiento o listas de raya son lo que determina la relación de trabajo, es decir que aquí no se presume la relación, sino que debe de comprobarse con un nombramiento.

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

La relación que guarda este artículo con la LFTSE es directamente con él artículo del mismo número 46 con la excepción de que en éste no se contempla conjuntamente la voluntad del trabajador o el patrón para poder rescindir la relación laboral sino únicamente la del patrón, que para el particular son los representantes del Estado es decir los titulares de las dependencias.

El Artículo 776 establece los medios de prueba aceptados en Tribunales, que para el caso en particular solo tomaremos en cuenta las denominadas especiales establecidas en el mismo artículo.

2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Que abreviaremos como LFTSE).

El artículo 1° establece el ámbito de aplicabilidad, lo cual es importante por la diversidad de contratos que tiene el Estado con otras empresas, por lo que pudiera confundirse quienes son sus trabajadores.

En el artículo 2° se conceptualiza la relación jurídica de trabajo, la que se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio.

El artículo 3° no dice que el trabajador “es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. Lo que deja en claro que es necesario un documento para la comprobación de la relación de trabajo.

El artículo 4° nos da la clasificación de los trabajadores los que pueden ser de confianza y base.

En otro capítulo del presente ahondaremos en la diferencia entre este tipo de trabajadores.

El artículo 5º, define a los trabajadores de confianza

El artículo 6º, aclara quienes son los trabajadores de base

Bien pues después de todo lo anterior entremos al tema de forma más específica y que tiene que ver justamente con la instrumentación de las actas administrativas de abandono de empleo.

Enunciaremos parte del Artículo 46 y 46 bis con la finalidad de analizarlo detenida y textualmente, puesto que la relación de ambos es directa con el trabajo que nos ocupa.

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

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

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

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

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

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

D) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

G) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las 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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

J) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de 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 está conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el tribunal 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.

Para entender mejor tan solo la fracción I del artículo 46 se puede decir que el nombramiento o designación solo deja de surtir efectos por las siguientes causas:

Supuesto I. renuncia; hay que observar que es unilateral a favor del trabajador

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

De tal manera que el abandono de empleo tiene varios supuestos para su configuración en este caso se pueden señalar por lo menos treinta

correspondientes al supuesto II y es claro que no solo en las escuelas sino en otros centros de trabajo se remiten a que el abandono de empleo se configura únicamente con faltar por más de tres días sin justificar dichas faltas, en este punto hay que aclarar igualmente que cada supuesto en el que el trabajador incurriere hay que procurarle, al momento de la instrumentación, las pruebas idóneas por lo que se hace necesario saber cómo generar un método de control de la configuración de cada supuesto para después tener las pruebas necesarias para su comprobación o presentación de documentación probatoria.

Artículo 46 BIS.-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 firmara 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 acompañaran, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse esta, se hayan agregado a la misma.

Este artículo es el que determina que se debe instrumentar, que el artículo literalmente dice levantar, un acta administrativa por todos y cada uno de los supuestos establecidos en la fracción V del artículo 46 y que es el titular de la dependencia el que determina si demanda el asunto ante el Tribunal.

El artículo 132 nos habla de las condiciones de aceptación de los medios de prueba sin embargo no de los tipos de pruebas que pueden ser aceptadas las cuales se encuentran en el artículo 776 de la LFT por aplicación supletoria.

2.4 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (la que denominaremos en lo sucesivo LFRASP).

La presente ley es reglamentaria del título cuarto de la Constitución Política de nuestro país, es la base de las sanciones y el modo de aplicarlas de todos aquellos servidores públicos que incurren en alguna, y para el caso en particular es necesario ya que un acta administrativa de abandono de empleo es definitivamente una sanción, la competencia de la misma se establece en el artículo que estatuye quienes son servidores públicos siendo el caso de los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública, considerando el artículo 108 Constitucional.

El artículo 8° establece las obligaciones de “todo servidor público”, contemplándose las descritas en las fracciones I y V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, en las fracciones I, V y XXIV de la LFRASP.

Los artículos 12 y 13 de la LFRASP establecen la forma de aplicar las sanciones administrativas establecidas en el artículo 8 de la misma ley y las sanciones a las que se hacen acreedores aquellos que incurran en ellas.

Artículo 16.- Para la imposición de las sanciones a que hace referencia el artículo 13 se observarán las siguientes reglas:

I.- La amonestación pública o privada a los servidores públicos será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutada por el jefe inmediato;

II.- La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente;

III.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutada en los términos de la resolución dictada, y

IV.- Las sanciones económicas serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutadas por la Tesorería de la Federación.

Cuando los presuntos responsables desaparezcan o exista riesgo inminente de que oculten, enajenen o dilapiden sus bienes a juicio de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades, se solicitará a la Tesorería de la Federación, en cualquier fase del procedimiento administrativo a que se refiere el artículo 21 de la Ley, proceda al embargo precautorio de sus bienes, a fin de garantizar el cobro de las sanciones económicas que llegaren a imponerse con motivo de la infracción cometida. Impuesta la sanción económica, el embargo precautorio se convertirá en definitivo y se procederá en los términos del tercer párrafo del artículo 30 de la Ley.

El incumplimiento a lo dispuesto en este artículo por parte del jefe inmediato, del titular de la dependencia o entidad correspondiente o de los servidores públicos de la Tesorería de la Federación, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley.

Es importante que se establezca quien o quienes deben aplicar sanciones en el ámbito burocrático porque de lo contrario esto podría provocar un estado de indefensión.

El artículo 21 establece el procedimiento a seguir en la aplicación de las sanciones y quiénes están facultados para realizarlas.

El artículo 23 mandata a los servidores públicos que de toda diligencia se levante acta circunstanciada, concepto que veremos en el capítulo tercero. De tal manera que por ello es que se instrumentan las actas administrativas por abandono de empleo.

Por todo lo anterior damos cuenta que el siguiente reglamento está fundado en la presente ley.

2.5 Reglamento de las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública (en lo sucesivo RCGTSEP)

El estudio de este reglamento es sumamente necesario porque regula lo establecido en la LFTSE en cuanto a los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública. Además de establecer para quienes es de observancia obligatoria.

Artículo 1º- El presente reglamento es de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión.” (Hoy Artículos 4º y 5º de la LFTSE)

El artículo primero nos aclara quienes son sujetos a la observancia del reglamento, delimita al personal de base que debe sujetarse a dicho reglamento

precisando para qué empleados tiene aplicabilidad, esto es necesario para fundamentar no solo a quienes se les aplica sino también la competencia de la autoridad que lo aplica.

Artículo 24.- Son derechos de los trabajadores:

IV.- No ser separado del servicio sino por justa causa (relacionado con el artículo 46, LFTSE)....

Este artículo sin lugar a dudas es el encargado de cumplir con el principio de la legalidad y de la estabilidad en el empleo, ya que es claro que cualquiera que pretenda sancionar a un empleado al servicio del Estado tendrá como limitante lo que la ley le permita, además de precisar la causa justa la que debe avalar el levantamiento de un “Acta de Abandono de Empleo” que es el particular que nos ocupa

Artículo 25.- Son obligaciones de los trabajadores (relacionado con el artículo 44, LFTSE):

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

“Asistir con puntualidad”, es punto clave de la intención ideal del Estado de ofrecer servicios eficientes a los gobernados, asimismo “cumplir con las disposiciones para comprobarla”, en esta parte el reglamento, en su artículo 35, otorga la facultad a cada escuela, en el caso en particular, para regular la disposiciones para el control de la asistencia. En otras palabras cada escuela dispone la forma y control de la asistencia del personal; aunque en la realidad se pide por parte de autoridades por encima de los directivos que se use reloj checador haciendo de esto letra muerta

Artículo 26.- Queda prohibido a los trabajadores:

VII.- Y en general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por la secretaría....

En este caso la función contraria encomendada por la Secretaria de Educación Pública es la falta de asistencia al trabajo y a la deficiencia en el servicio que causan las inasistencias injustificadas, es importante señalar que deben ser injustificadas las faltas para que se configure correctamente el supuesto del abandono

Artículo 35.- El reglamento interior de cada dependencia fijará el procedimiento que juzgue conveniente para el control de asistencia y trabajo de su personal.

Prácticamente en todas las Escuelas Secundarias, o al menos en la del caso en particular, existe un reloj checador, de tal manera que se establece el control de la asistencia a través del mismo.

Artículo 60.- El abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 del estatuto (artículo 46 fracción V inciso b) de la LFTSE, se considerara consumado, al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada, o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones, en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerara como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un día, si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso” (artículo 46, fracción I, LFTSE)....

Este artículo hay que estudiarlo con precisión ya que establece algunos supuestos que no se encuentran en la LFT, tal es el caso de las 9 faltas de asistencia en un periodo de 30 días para la consideración del abandono de

empleo lo cual igualmente debía haber sido contemplado en la circular 29 de la que nació el presente.

2.6 Acuerdo número 98, por el que se establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria.

Este acuerdo se estableció con la finalidad de regular aquellas situaciones que no se contemplan en el RCGTSEP tanto para los alumnos como para el personal,

Artículo 1o.-Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo son de observancia general y obligatoria en las Escuelas de Educación Secundaria dependientes de la Secretaría de Educación Pública y en las particulares que cuenten con autorización otorgada por aquélla para impartir educación secundaria.

El artículo primero nos delimita el campo de aplicación del acuerdo, que como puede observarse el estado incluyó a las escuelas particulares, de tal manera que las relaciones laborales de todas las escuelas de educación básica están bajo el régimen de este acuerdo. Aunque hoy en día también ya existen los lineamientos para la organización de las escuelas secundarias y se ha dejado un tanto de lado este acuerdo, sin embargo el acuerdo se ciñe a las reglamentaciones establecidas por lo menos para lo que nos ocupa en el presente.

Artículo 3o.-Corresponde a las escuelas de educación secundaria:

I.-Propiciar que se logren los objetivos de la educación secundaria, con absoluto apego a lo establecido en el artículo 3o. constitucional y a los demás principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de Educación.

El artículo tercero del acuerdo en comento está dividido en seis fracciones, de ellas la fracción I es la que mayor relación tiene con nuestro trabajo puesto que al mencionar varios de los principios de la constitución aplica sin duda el de la legalidad, lo que significa, para el caso en particular, que a las autoridades solo se les permite actuar con las limitantes que la ley les impone, por otro lado en el mismo artículo hoy en día se toma mayor relevancia la palabra calidad debido a que dicha palabra ya se encuentra en el artículo 3° constitucional con una concepción totalmente diferente a cuando nació el Acuerdo 98. Hoy en día se agrega el concepto de calidad desde una perspectiva que ha de ser garantizada por el estado de tal forma que es y será al antecedente perfecto para argumentar que la inasistencia de los trabajadores causa la deficiencia en el servicio, que en si mismo ya era de esta manera, pero al aparecer hoy día el concepto de calidad educativa en la constitución está tendrá un mayor peso para poder cesar a un trabajador, lo cual seguramente será usado en las actas de abandono.

Artículo 14.-Corresponde al personal escolar:

I.- Sujetar el ejercicio de sus actividades a lo preceptuado en el presente ordenamiento y demás disposiciones legales y administrativas aplicables en los ámbitos educativo y laboral;

II.- Cumplir las obligaciones derivadas del ejercicio de sus funciones:

III.- Asistir puntualmente al desempeño de sus labores y no abandonarlas durante el tiempo de servicio señalado para realizarlas;

IV.- Responsabilizarse de los bienes o servicios que le sean encomendados y procurar conservarlos en el mejor estado de eficiencia;

V.- Participar positivamente, con el ejemplo de su conducta, pulcritud personal e intervención oportuna, en la conducción formativa de los educandos;

VI.- Contribuir a la práctica de relaciones humanas satisfactorias dentro del plantel dispensando trato cortés y respetuoso a todos los miembros de la comunidad escolar;

VII.- Concurrir y participar dentro del horario de labores de la escuela, en las reuniones de trabajo que sea convocado por las autoridades educativas superiores;

XI.- Procurar el orden y decoro que deben prevalecer en la institución educativa, evitando aquellas manifestaciones de la conducta que repercutan nocivamente en el proceso formativo de los educandos;

XV.- Justificar en los términos previstos por las disposiciones administrativas correspondientes, su inasistencia, retardo o interrupción de labores...

XX.- Cumplir con las demás funciones que se establezcan en este ordenamiento, en otras disposiciones aplicables y las que le asignen las autoridades educativas, de conformidad con la naturaleza de su cargo

Cumplir, asistir y justificar son tres razones que en sentido contrario inciden en la instrumentación de un acta de abandono de empleo, de tal forma que la relación que guarda este artículo es importante en nuestro trabajo porque ya estamos tratando al personal escolar únicamente, es decir al que trabaja en las escuelas de manera más específica.

Como se puede observar este acuerdo establece claramente las obligaciones de asistir puntualmente al empleo, no abandonar el mismo y de justificar las ausencias a las labores durante el horario de trabajo, así como el señalamiento de que las faltas, retardos o interrupciones deben justificarse conforme a las disposiciones administrativas, las cuales son las licencias

médicas, justificantes de tiempo, cuidados maternos, licencias económicas, etc. Es decir nos da claros supuestos que de no cumplirse entonces deberían instrumentarse actas administrativas de abandono de empleo.

2.7 Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria y Telesecundaria en el Distrito Federal

Este manual trata principalmente de las funciones de cada uno de los puestos que existen al interior de los planteles de educación secundaria, razón por la cual solo tocaremos los numerales y puestos involucrados en la instrumentación de las actas administrativas de abandono de empleo, ya que para todos los demás puestos solo son susceptibles de la aplicación no de la instrumentación. Lo que sí se puede mencionar es que el manual es para establecer específicamente cuales son las funciones de cada trabajador.

“Funciones del Director de escuela de educación secundaria

1. Planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades académicas, de asistencia educativa, administrativas y de intendencia del plantel, de acuerdo con los objetivos, leyes, normas, reglamentos y manuales establecidos para la educación secundaria, y conforme a las disposiciones de las autoridades educativas correspondientes.

Como es claro el director es el responsable directo de todo aquello que suceda en el plantel, tal es el caso de la instrumentación de las actas por abandono de empleo o cualquier otra.

3. Vigilar el cumplimiento del plan, programas de estudio, reglamentos y disposiciones que rijan el servicio.

Es igualmente el encargado de hacer cumplir la normatividad.

7. Autorizar la documentación oficial que expida el plantel....”

Bueno con los tres numerales anteriores prácticamente podemos decir que el responsable de casi todo, sino es que todo, en una escuela secundaria es el director. Sin duda aunque parezca lo contrario es bastante la carga, ya el hecho de que se lleve a cabo o se realice es otra situación, pero a la vista la carga en cuanto a responsabilidad se refiere es del director de una escuela y es él el que instrumenta las actas administrativas, hay que aclarar que el director generalmente es un profesor, y en el puesto desarrolla actividades, administrativas, económicas, políticas, etc.

“En materia de personal escolar

8. Levantar las actas administrativas que procedan por irresponsabilidad e incumplimiento en que incurra el personal....”

Es justamente en este apartado y numeral en donde se indica directamente quién es el encargado de instrumentar las actas administrativas, el que se relaciona directamente con el 46 Bis de la LFTSE que contiene los supuestos por los cuales se instrumentan las actas administrativas por abandono de empleo, sin embargo existe un punto sensible entre ambas normatividades y es que el 46 Bis establece que el encargado de instrumentar las actas es el “jefe superior de la oficina”, por lo que habría que revisar si el jefe superior es el Director, ello podría estar a discusión si se estudian puntualmente las normatividades.

Artículo 24.- Son derechos de los trabajadores:

IV.- No ser separado del servicio sino por justa causa.

Artículo que remite a la fracción IX del 123 Constitucional, que trata de nuestro principio de legalidad constitucional y de la protección al derecho del trabajo.

Artículo 25.- son obligaciones de los trabajadores:

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

III.- En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al servicio médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico.

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

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

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

El artículo anterior es fundamento del abandono de empleo toda vez que contempla como obligaciones del empleado al servicio del Estado varios de los supuestos contemplados en el 46 de la LFTSE en sentido opuesto como obligatorios, tal es el caso de la fracción II de éste, que estatuye la puntualidad como una obligación el hecho mismo de comprobarla.

Artículo 35.- el reglamento interior de cada dependencia fijara el procedimiento que juzgue conveniente, para el control de asistencia y trabajo de su personal.

Se nos presenta la forma en que cada dependencia, en este caso de las Escuelas Secundarias, fija su forma de controlar la asistencia de los trabajadores que prácticamente en general es a través de un reloj checador.

2.8 Circular no. 29 Dirección General de Operación de Servicios Educativos

“Dirección General de Operación de Servicios Educativos
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria

CIRCULAR No. 29

México D. F., a 20 de noviembre de 2009

CC. TITULARES Y RESPONSABLES DE LAS DIRECCIONES OPERATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA COORDINACIÓN SECTORIAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA P R E S E N T E S

A efecto de que se consideren y difundan las modificaciones suscritas el día 7 de agosto del año en curso, por el Oficial Mayor y el Director General de Personal de la Secretaría de Educación Pública, al “Manual de Normas para la administración de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación Pública” que conforme a su artículo 2 transitorio, sustituye a las Circulares OM-00800 y OM-1269, giradas en el año 1994, les comunico lo concerniente al trámite de Actas de Abandono de Empleo.

El numeral 29.4 del manual, establecía: “Las actas administrativas a que se refiere el punto 29.1 deberán remitirse junto con los originales y/o copias cotejadas de la documentación soporte a la Dirección General de Asuntos Jurídicos para su análisis y dictamen correspondiente”

Ahora, con la actualización de dichas normas, el mismo numeral establece: “En el caso de abandono de empleo, se procederá al levantamiento del acta respectiva; con base en ésta, se llevará a cabo la

suspensión del pago y se efectuará el movimiento de la baja correspondiente”.

Cabe mencionar que el Lic. José Carmen XXXXX XXXX, Subdirector de Calificación de Actas de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Educación Pública, quien mediante la devolución del original de un acta de abandono de empleo, informó con respecto a las modificaciones, refiere la importancia de tomar en consideración que en los casos de abandono de empleo, los tribunales laborales se han apartado del criterio que sostiene que la simple demostración de más de cuatro faltas de asistencia a las labores constituyen abandono de empleo, sino que además es necesario acreditar que la ausencia del trabajador se debió a dos factores:

1.- A la propia determinación del trabajador de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho, es decir, que así lo haya manifestado; y

2.- A la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

Lo anterior ha sido sustentado en los siguientes criterios jurisprudenciales:

No. De Registro: 214, 831

Tesis aislada

Materia (s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Septiembre de 1993

Tesis:

Página: 167

ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE

El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho de no volver o, entre otras causas, la circunstancia de que ya esté prestando sus servicios en otra parte.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo directo 91/93, Luis González. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arrollo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986, Pág. 2.

No. De Registro: 204, 898

Tesis Aislada

Materia (s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

I, Junio de 1995

Tesis:VII.20.7 L

Página: 389

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA

El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como

excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo su simple falta de asistencia a las labores lo que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 136/95. Raúl Eugenio Garza Chávez. 20 de abril de 1995, Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.

Por último, el Subdirector de Calificación de Actas referido manifiesta que; en un eventual conflicto laboral ante las autoridades jurisdiccionales, esa área jurídica requerirá principalmente, para la adecuada defensa de los intereses de la Dependencia, los controles de asistencia respectivos, el documento de bloqueo de pago de los salarios del trabajador, así como el nombre y domicilio de tres testigos a quienes conste el abandono de empleo de que se trate, conforme a los criterios antes citados.

En ese tenor, sírvanse disponer lo necesario para que en los casos indubitables de abandono de empleo, se actúe observando las nuevas normas, y en los que traten de más de tres inasistencias consecutivas injustificadas, se remitan a lo establecido en el inciso b) de la fracción V,

del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin otro particular por el momento, reciban un saludo cordial.

ATENTAMENTE
PROFR. J. PEDRO XXXXXXXXXXX XXXXXXX
COORDINADOR SECTORIAL”

Como se puede observar la circular se presta a confusión por no ser precisa al hablar de una acta original en donde se demanda el abandono de empleo en donde solo suponemos que se debe a que un trabajador faltó más de tres ocasiones consecutivas pero con posible justificación, esto porque al final termina remitiéndonos a lo establecido en el inciso b) de la fracción V, del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se refiere a la falta de asistencia de un trabajador por más de tres días consecutivos sin causa justificada, es decir la única diferencia es no precisar la justificación o lo contrario de las faltas. En este tenor bueno habría que explicar con más detalle a los directores de las Escuelas Secundarias los supuestos que pueden configurar el abandono de empleo, como se muestra en el cuadro sinóptico en los anexos del presente en donde procuramos desglosar los supuestos que se pueden interpretar del análisis del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La normatividad burocrática ha cambiado y se ha incrementado tanto así que hoy día es una rama del derecho y solo para darnos una idea de la complejidad, de la que no están obligados a saber los encargados de instrumentar las actas en las escuelas secundarias, pensemos tan solo en la ubicación del derecho burocrático, para ello habrá que contar con una clasificación de las muchas existentes puestos que las normas se pueden agrupar desde el punto de vista del sistema al que pertenecen, de su fuente, de su ámbito espacial de validez, de su ámbito espacial de validez, de su ámbito

temporal de validez, de su ámbito material de validez, de su ámbito personal de validez, de su jerarquía, etc.³³

Las normas prácticamente las encontramos en todos lados y en todo momento solo que estamos tan acostumbrados a convivir con su aplicación que ni siquiera notamos que existen, tal es el caso de la vida misma que se rige por una serie de normas para la existencia. La sociedad entonces está gobernada por una serie de normas y mandatos encaminados a regir o regular la conducta de los individuos cuando éstos actúan como miembros de la misma.³⁴

En base a lo anterior comencemos por decir que el derecho burocrático es una rama del derecho del trabajo y este a su vez una del derecho social, por lo que entonces habría que decir que el derecho se divide en tres grandes ramas: el derecho interno dividido en: público (constitucional, administrativo, penal y procesal) y privado (civil y mercantil). Por otro lado el derecho internacional: público y privado. Finalmente el derecho social dividido en tres sub ramas el derecho del trabajo, burocrático y agrario.³⁵

Otro de los conceptos muy comentado es el de derecho. “La palabra derecho se usa en dos sentidos. Significa: una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos.”³⁶ Es decir, que la ley faculta a los individuos de una sociedad a realizar determinados actos y en el otro sentido hablamos de derecho cuando comentamos una serie de normas o conjunto de las mismas en determinados ámbitos de nuestra vida. Es justamente con estas aclaraciones que podemos darnos cuenta que la norma está presente en todo momento de nuestra vida es el caso del Derecho Natural

³³ Vid. GARCÍA MAYNEZ E. Introducción al estudio del derecho, Porrúa, 33ª. Edición, México 1982, p. 78 y s.

³⁴ Vid, MOTO SALAZAR, Efraín, et al. Elementos de Derecho. 4ª. Edición. Porrúa. México 1996, p. 2,3.

³⁵ Vid, REYNOSO CASTILLO, Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Porrúa, México 1999 p.13.

³⁶ MOTO SALAZAR, Efraín, et al, op. cit, p. 7

debido a que surge de la naturaleza misma del hombre³⁷, es decir que de manera natural existe una serie de pasos a seguir que no cambian, es el hecho mismo de la concepción de un ser humano la cual se gesta en nueve meses, hay que aclarar para aquellos que digan que esto “no es una regla general” justamente “que la excepción hace la regla”, si observamos con detenimiento hasta los “dichos” hablan de la norma. De la misma manera y solo para comentar un ejemplo más sobre el derecho existe también lo que denominamos Derecho Positivo, que “es un producto social y por tanto mutable”, este derecho positivo es el conjunto de reglas o normas jurídicas en vigor en un lugar y en una época determinados.³⁸

³⁷ *Ibidem*, p. 8

³⁸ *Ídem*

CAPÍTULO III

LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS DE ABANDONO DE EMPLEO Y SUS CONCEPTOS

SUMARIO

3.1 Acta administrativa, 3.2 Conceptos Básicos, 3.2.1. Cese, 3.2.2 Renuncia, 3.2.3 Despido, 3.2.4 Rescisión, 3.2.5 Suspensión, 3.2.6 Nombramiento, 3.2.7 Relación de Trabajo, 3.2.8 Contrato individual, 3.2.9 Contrato colectivo, 3.2.10 Trabajador de base, 3.2.11 Trabajador de confianza, 3.2.12 Servidor público, 3.2.13. Funcionario, 3.2.14 Causa Justa

3.1. Acta administrativa

Acta.- (Del lat. *acta*, pl. de *actum*, acto).

1. f. Relación escrita de lo sucedido, tratado o acordado en una junta.

2. f. Certificación, testimonio, asiento o constancia oficial de un hecho. Acta de nacimiento, de recepción.³⁹

“Documento emanado de una autoridad pública (juez, notario, oficial de justicia, agente de policía), a efectos de consignar un hecho material, o un hecho jurídico con fines civiles, penales o administrativos. Por extensión, también se llama así el documento privado en que se deja constancia de un hecho o de lo tratado y resuelto en las reuniones de sociedades y asociaciones, que tienen que llevar, a veces de modo obligatorio, el llamado libro de actas”.⁴⁰

³⁹ Escriche, Joaquin. Diccionario razonado Legislación y Jurisprudencia. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/364/5.pdf>. 10 de octubre de 2013 8:42hrs

⁴⁰ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/acta/acta.htm>, 27 de noviembre 2013 10:00 horas

Actas circunstanciadas

“Son documentos elaborados por el Agente del Ministerio Público Federal en los que se asientan las conductas o hechos que por su propia naturaleza y por carecer de elementos constitutivos no pueden aún ser considerados como delitos, así como aquellos otros en que pudiendo configurar un delito sean perseguibles por querrela, petición o declaratoria de perjuicio de la parte ofendida o que sea necesario que se satisfaga algún requisito de procedibilidad, si éste no ha sido satisfecho”.⁴¹

Acta administrativa

Escrito que se elabora en el sector público para sentar prueba de hechos determinada o actos que pueden trascender la relación laboral o las responsabilidades de sus empleados, trabajadores o funcionarios. Su correcta elaboración es determinante si a ella hubiera de seguir algún procedimiento o proceso jurídicos.

“Es un proceso administrativo laboral que describe los hechos, autos o circunstancias que lesionen los intereses de la Universidad de Guadalajara. Sirve de fundamento para tomar decisiones y dictaminar una sanción en el ámbito laboral, según sea el caso y si lo amerita uno o varios trabajadores.”⁴²

29.1 Es el documento instrumentado en la Unidad Administrativa para hacer constar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dieron por actos del trabajador que constituyan causales de cese a las que se refiere el Artículo 46 Fracción V de la Ley Federal de los

⁴¹Acuerdo A/010/92 publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de agosto de 1992.http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/Documentos/estadistica/Compendio_Formulario_2004.pdf. 22 de octubre de 2013. 7:40 horas.

⁴² GALLARDO DUEÑAS, José Luis, *¿Qué es un acta administrativa?*, “Gaceta Universitaria”, Universidad STAU de G, México 2006.
<http://gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/422/422-17.pdf> 27 de noviembre de 2013 7:30 horas

Trabajadores al Servicio del Estado.⁴³

Diremos entonces que una acta administrativa es, para el caso en particular, un documento en donde se asientan una confesión, un testimonio o una relación de hechos, que incluye circunstancias de modo, tiempo y lugar, con la finalidad de sentar prueba de aquello, con el objetivo de ser precedente en un proceso trascendiendo lo laboral, en momento determinado si así se requiere.

Bien pues con la conceptualización del acta podemos entonces continuar con aquellas que la misma normatividad nos indica que son la que deben instrumentarse.

El artículo 46 bis de la LFTSE nos indica que cuando un trabajador incurra en las causales a que se refiere a los incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) de la fracción V del artículo 46 “el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa”.

Entonces tenemos que de acuerdo a lo anterior que las actas administrativas que se deben instrumentar para el caso en particular son conforme al inciso a):

Acta administrativa por falta de probidad

Acta administrativa por falta de honradez

Acta administrativa por actos de violencia

Acta administrativa por amagos

Acta administrativa por injurias

Acta administrativa por malos tratos a sus jefes o sus familiares

Acta administrativa por malos tratos a sus compañeros o sus familiares

⁴³ Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública.
http://normatecainterna.sep.gob.mx/work/models/normateca/Resource/295/1/images/manual_normas_administracion_rh_sep_2009.pdf, 11 de febrero de 2014, 14:00 horas.

Inciso b):

Acta administrativa por abandono de empleo (falta por más de tres días sin causa justificada)

Inciso c):

Acta administrativa por destruir edificios

Acta administrativa por destruir obras

Acta administrativa por destruir maquinaria

Acta administrativa por destruir instrumentos

Acta administrativa por destruir materias primas

“y demás objetos relacionados con el trabajo”

Inciso d):

Acta administrativa por la comisión de actos inmorales.

Inciso e):

Acta administrativa por revelación de secretos.

Inciso f):

Acta administrativa por comprometer con imprudencia la seguridad del taller

Acta administrativa por comprometer con descuido la seguridad del taller

Acta administrativa por comprometer con negligencia la seguridad del taller

Acta administrativa por comprometer con imprudencia la oficina

Acta administrativa por comprometer con descuido la oficina

Acta administrativa por comprometer con negligencia la oficina

Acta administrativa por comprometer con imprudencia la dependencia

Acta administrativa por comprometer con descuido la dependencia

Acta administrativa por comprometer con negligencia la dependencia

Acta administrativa por comprometer con imprudencia a las personas que se encuentran en la oficina o dependencia

Acta administrativa por comprometer con descuido a las personas que se encuentran en la oficina o dependencia

Acta administrativa por comprometer con negligencia a las personas que se encuentran en la oficina o dependencia

Inciso g):

Acta administrativa por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes de sus superiores

Inciso h)

Acta administrativa por concurrir, habitualmente al trabajo, en estado de embriaguez.

Acta administrativa por concurrir, habitualmente al trabajo, bajo la influencia de algún narcótico

Acta administrativa por concurrir, habitualmente al trabajo, bajo la influencia de droga enervante

Inciso i)

Acta administrativa por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo

Inciso j)

Acta administrativa por prisión resultado de sentencia ejecutoria

Como podemos observar el inciso que guarda relación con el abandono de empleo es la del inciso b) que es la base del **acta administrativa por abandono de empleo** a que se refiere la circular 29 multicitada en el presente, sin embargo hay que aclarar que este tipo de acta tiene relación con las que se pueden instrumentar tomando en cuenta la fracción I del artículo 46 de la misma ley, puesto que conforme al artículo 23 de la LFRASP se debe levantar acta

circunstanciada de todas aquellas diligencias que se practiquen, lo cual obliga al servidor público para no incurrir en responsabilidades.

Formato de Acta (Véase anexos)

3.2 Conceptos Básicos

Como ya se mencionó en la introducción de los siguientes conceptos se requiere procurar su uniformidad para que podamos entender mejor la presente posición, ya que de lo contrario es posible que se suscite confusión lo que es prioridad en el trabajo evitar.

3.2.1. Cese

“Acto por el que un empleado deje de ocupar su lugar de trabajo de manera definitiva, sea de forma voluntaria, por cambio de lugar, por paso a una situación administrativa diferente de la de servicio activo, etc., sea por remoción de su lugar de trabajo, o sea como consecuencia de una sanción disciplinaria”.⁴⁴

“Destitución de un servidor público en virtud de haber incurrido en responsabilidad conforme las causales que la ley prevea. El procedimiento usual para el CESE se sigue, previamente a éste, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”.⁴⁵

En cuanto el concepto de Bailon habrá que señalar que no necesariamente se sigue ante el Tribunal dado que se puede llevar a cabo sin la intervención del Tribunal y justificar su causa vía excepción.

⁴⁴ Diccionario Manual de la Lengua Española Vox, México 2007, Larousse Editorial, S.L.

⁴⁵ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático, Oxford University Press, México 2008.

“Despido justificado o injustificado del trabajador del Estado. El término es propio de la legislación laboral burocrática”.⁴⁶

Como podemos observar el concepto de la palabra “cese” es básicamente la interrupción del desarrollo de una acción o actividad, en el caso en particular del artículo 46 hace referencia a que a ningún trabajador será interrumpido de su labor sino por causa justa.

De acuerdo con Reynoso Castillo el cese, en el derecho burocrático, ha sido incluido como mecanismo de ruptura de la relación laboral por causas imputables al trabajador sin responsabilidad para el patrón, tales como la renuncia, las ajenas a la voluntad de las partes como el fallecimiento del trabajador o las causadas por el trabajador, equivalente al despido de los trabajadores del apartado “A”.⁴⁷

Por otra parte, continua Castillo, “..vale la pena señalar sin embargo, que una jurisprudencia expedida hacia finales de 1997 (la jurisprudencia 46/97 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitida el 5 de diciembre de 1997) establece que el titular de una dependencia del Poder Ejecutivo no tiene facultades para cesar a los trabajadores al servicio del Estado por las causales que establece la ley (artículo 46 fracción V), sino que debe demandar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. De confirmarse esta tendencia y sobre todo de aplicarse por parte del tribunal correspondiente, estaríamos ante la posibilidad de que, finalmente, se aplique la ley en los términos en que originalmente fue redactada, dando mayor seguridad jurídica a los servidores públicos...”.⁴⁸

A continuación presento una jurisprudencia comentada por Castillo.

⁴⁶ *Cfr*, BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 95

⁴⁷ *Vid*, REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa, México 1999. Pp. 97,98.

⁴⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.* Pp. 97,98.

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

Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, **CESE** DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el **cese** de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al **cese**, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.". La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y

tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el **cese** por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.⁴⁹

Así entonces el “cese” en materia laboral burocrática, se ajusta a lo que establece la constitución, toda vez que significa la separación del trabajador sin responsabilidad para el estado. Por lo que este deberá ser en todo momento justificado.⁵⁰

Por otro lado se debe tener en cuenta que la jurisprudencia hace referencia a las causales de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE pero el abandono de empleo al que nos referimos prácticamente se funda el fracción I, de tal manera que podemos considerar que el titular de la dependencia puede cesar a un trabajador si incurriere en alguno de los supuestos contenidos en esta primera fracción, con el acuerdo del sindicato, quedando a criterio del trabajador demandar ante el Tribunal si considera que no hay causa justa.

⁴⁹ *Vid*, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, Novena Época, Tomo VI, página: 377. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Tesis de jurisprudencia 46/97. Octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Romero

⁵⁰ *Vid*, BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México 1991, pp. 17 a 19.

A decir de Rafael I. Martínez, Alberto y Jorge Trueba Urbina comentaron acerca del artículo 46 de la LFTSE que la normatividad burocrática es más tutelar que las leyes laborales de los empleados privados, hablando de la inamovilidad de los empleados del Estado, ya que el titular de la dependencia sin considerar las 4 primeras fracciones, está obligado a someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Ya que si se despide al trabajador injustificadamente tiene derecho a la reinstalación y al pago de los salarios vencidos, previsto en el artículo 48 de la LFT, supletoria de la LFTSE.⁵¹

Y continúa citando, “es cierto que la ley establece expresamente que si el tribunal resuelve que el cese fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, siempre que hubiese sido suspendido de su empleo con la conformidad del sindicato de su dependencia, pues de no ser así tendrá derecho al pago de salarios caídos, ya que si el sindicato no da su conformidad para la suspensión, el burócrata deberá ser removido a otra oficina con el objeto de que siga devengando salarios mientras resuelve el tribunal. No obstante nuestro comentario anterior, fundado en el espíritu y texto del derecho de estabilidad burocrático, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la siguiente tesis:

No se justifican las anteriores pretensiones del quejoso (despido justificado y pago de salarios caídos) por lo siguiente:

- a) Porque la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede a los titulares de las dependencias burocráticas la facultad de suspender en su trabajo a los empleados de las referidas dependencias, con el consentimiento del sindicato, que

⁵¹ Vid, MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Burocrático, Harla, México 1997, p. 32

hayan dado motivo para la terminación de su nombramiento, pero no les impone la obligación de hacerlo,

- b) Porque aun cuando la referida disposición legal establece que el nombramiento de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por resolución del tribunal responsable, no establece sanción alguna para el caso de que no demanden la autorización correspondiente al indicado tribunal, sino que cesen a los empleados y después traten de justificar dicho cese en vía de excepción.

A.D. 5402/66 Alfredo Castillo Meza, 6 de junio 1967”.⁵²

Conforme a todo lo anterior cuando hablamos del cese hablamos del rompimiento de la relación de trabajo imputable al trabajador del Estado, porque si fuera un trabajador del sector privado estaríamos hablando de rescisión, ahora bien no concuerdo con la definición de Bailón puesto que utiliza en ella el término “despido” y el despido es un acto exclusivamente de la parte patronal, lo cual no se lleva a cabo en los trabajadores del Estado puesto que gozan del principio de inamovilidad, es decir que el patrón no puede despedirlos sino por causa justa. Por otra parte esto mismo hace que el rompimiento de la relación de trabajo burocrático necesariamente es imputable al trabajador como lo establece el artículo 46 de la LFTSE y en ningún momento contempla dicha terminación por voluntad de la parte patronal.

3.2.2. Renuncia

Es la dejación voluntaria, dimisión o apartamiento de alguna cosa, derecho, acción o privilegio que se tiene o se espera tener.⁵³

“Dimisión o dejación voluntaria de una cosa que se posee o de un derecho que se tiene. La **renuncia** puede también ofrecer un sentido negativo, que se

⁵² *Ibidem*, Pp. 101 y 102

⁵³ ESCRICHE, JOAQUIN. Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia, Librería de la señora Viuda e Hijos de D. Antonio Calleja, Paris 1851.

manifiesta rechazando o no admitiendo una cosa o un derecho que son ofrecidos. Basta esta definición para advertir la amplísima aplicación que la **renuncia** presenta en el campo del Derecho, porque puede estar referida a toda clase de bienes, de derechos públicos o privados (salvo los que la ley declara irrenunciables) o de acciones procesales. Caso frecuente de renuncia es la que se hace de los cargos públicos o de los empleos públicos o privados, y en ese sentido equivale a dimisión. En el Derecho Civil, las manifestaciones tal vez más características son las que se vinculan con el repudio de la herencia o de las donaciones. (V. REPUDIACIÓN.)”⁵⁴

“Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador”.⁵⁵

“Es la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal”.⁵⁶

En términos del artículo 46 de la LFTSE la renuncia se encuentra contemplada en la fracción primera, y se puede decir que es la libertad que se otorga al trabajador de poder terminar con la relación laboral por voluntad propia, para mi punto de vista es la inclusión de la libertad de trabajo referida en nuestra Constitución en el artículo 5°.

⁵⁴ OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.1ª. Edición electrónica.

<http://derecho.upla.edu.pe/pdf/diccionariosorio.pdf> 22 de octubre 2013. 11:47 horas

⁵⁵ Vid, BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 106.

⁵⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa UNAM, México 2001, p 234

3.2.3. Despido

Rompimiento del contrato de trabajo que puede ser por causa justificada o no, siempre por parte del patrón de forma verbal.⁵⁷

Es el ejercicio de una facultad del empleador de romper el contrato de trabajo en caso de existencia de una falta por parte del trabajador.⁵⁸

“Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave o culposo de las obligaciones del trabajador”.⁵⁹

Se puede observar entonces que aunque el despido aun cuando tiene los mismos efectos que la rescisión y el cese el procedimiento para ejecutarlo difiere y tomando en cuenta las definiciones anteriores podríamos entonces decir que el despido es el rompimiento de aquello que estableció la relación laboral, lo cual es ejercido únicamente por parte del patrón de forma justificada o injustificada pudiendo llevarse a cabo de forma verbal o escrita.

3.2.4. Rescisión

“Rompimiento de la relación laboral fundada por escrito en causa legal pudiéndose dar por cualquiera de las partes”.⁶⁰

Primeramente hay que aclarar el despido, la rescisión y el cese tienen los mismos efectos pero son conceptos diferentes, en el caso de los dos primeros rompen la relación laboral o contrato de trabajo; el despido puede ser justificado o injustificado, pero la rescisión deberá estar fundada en causa legal; solo es la

⁵⁷ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México 1991, Pp. 17 a 19.

⁵⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América Latina, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1990, p. 60.

⁵⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa UNAM, México 2001, p. 70

⁶⁰ *Ídem*.

facultad del patrón el despido, la rescisión es correspondiente de ambas partes; el despido siempre es verbal, la rescisión deberá ser siempre por escrito.⁶¹

“Acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo, por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. La rescisión es un acto unilateral, pero no arbitrario, en atención a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o contrato de trabajo”.⁶²

En este caso la rescisión es más parecida al cese ya que produce los mismos efectos, se realiza por escrito y debe estar fundado en una causa legal, sin embargo, a diferencia del cese, puede llevarse a cabo por cualquiera de las partes.

Tomando en cuenta la fracción XXII del artículo 123 Constitucional habremos de dar cuenta de que es la rescisión la que es justificada e injustificada, no así el despido.

3.2.5. Suspensión

A decir de Mario Pasco, “es un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo, que sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales”.⁶³

⁶¹ *vid*, BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México 1991, pp. 17 a 19.

⁶² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México 1991, p. 106

⁶³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, serie G, Número 188, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Nacional Autónoma de México, México 1997, p. 481

Acosta Romero cita “...son una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin alguna responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando se advierte alguna circunstancia, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”⁶⁴

Esta institución está incluida dentro de las consecuencias de las que pueden derivar la instrumentación de un acta por abandono de empleo que es justamente la cesación por tiempo determinado de los efectos del contrato, sin responsabilidad para las partes.

3.2.6. Nombramiento

“Acto jurídico por medio del cual se designa a una persona como servidor público para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades.

Acosta Romero, indica que es el documento mediante el que se designa a una persona, por autoridad competente, para ocupar un puesto, cargo o empleo determinado....”⁶⁵

“Es el acto jurídico formal en cuya virtud la Administración Pública designa a una persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que, conforme a la ley, le es aplicable específicamente a la función pública.

Se podría afirmar que el nombramiento es el acto final del procedimiento de designación, procedimiento que se inicia con la selección de los candidatos a un cargo público, según los variados sistemas, los cuales exigen el cumplimiento de requisitos específicos, por cuyo medio se procura asegurar, a criterio de la autoridad o de los ciudadanos, la capacidad y honradez del futuro servidor público”.⁶⁶

⁶⁴ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, Jorge. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica), Porrúa, México 2005, p. 239

⁶⁵ *Vid*, GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *et. al*, *op. cit.*, Pp. 3,4.

⁶⁶ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Burocrático, Harla, México 1997, p. 55

Pues el nombramiento en lo que respecta a la LFTSE podríamos decir que es equivalente al contrato en la LFT sin embargo la diferencia importante entre ambos es que el contrato puede ser verbal pero el nombramiento debe ser estrictamente por escrito, de lo contrario no se establece relación alguna entre el estado y persona alguna.

3.2.7. Relación de trabajo

Es la que se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo primero de la LFTSE y los trabajadores de base a su servicio, tal como se estatuye en el artículo 2° de la LFTSE.

“Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.⁶⁷

“Es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.⁶⁸

Es importante observar cómo se establece la relación de trabajo entre el Estado y sus empleados debido a que hoy día las dependencias contratan diversos servicios y se puede confundir con que trabajadores hay una relación de trabajo, es decir cuales tienen un nombramiento.

⁶⁷ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 106.

⁶⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa UNAM, México 2001, p. 230

3.2.8 Contrato de Trabajo individual.

Conforme al artículo 20 de la LFT es aquel contrato individual por el que independientemente de su forma o denominación una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

“Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a cambio de un salario”.⁶⁹

“Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o consecuencia del servicio realizado”.⁷⁰

Para el caso en particular el contrato de trabajo de los empleados de la Secretaría de Educación Pública es un contrato colectivo ya que existe un sindicato. Pero es importante la diferenciación por ello consideramos al contrato individual, que fundamentalmente tiene como diferencia que se da como su nombre lo indica entre el trabajador y un patrón, observando que el patrón puede ser una persona física o moral.

3.2.9. Contrato colectivo

Este tipo de contrato se encuentra descrito en el artículo 386 de la LFT que a la letra dice “Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”

⁶⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 96.

⁷⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa UNAM, México 2001, p. 53

“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.⁷¹

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.⁷²

Por lo que entonces se puede entender que el contrato colectivo a diferencia del individual tiene la variación en cuanto al trabajador se refiere, es decir que el trabajador, de no existir sindicado o no afiliarse a él puede contratarse con un patrón o varios, de ahí el nombre, lo que no aplica en el caso de los sindicatos de trabajadores ya que al emanar el contrato éste se lleva a cabo entre varios trabajadores ya sea con uno o varios patrones.

3.2.10. Trabajador de base

“Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido”.⁷³

Definidos en el artículo 6° de la LFTSE, son lo no incluidos en el artículo 5° y que por ello son inamovibles con excepción de los de nuevo ingreso que adquirirán tal condición después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable en sus expedientes.

⁷¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 96.

⁷² LASTRA LASTRA, José Manuel, *Op. Cit.*, p. 49 y 50.

⁷³ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, p. 111.

3.2.11. Trabajador de Confianza

Son aquellos trabajadores que “integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la república”... (artículo 5° fracción I de la LFTSE).

Igualmente “en el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones conforme a los catálogos a que alude el artículo 20.....” de la LFTSE (artículo 5° fracción II de la LFTSE).

“Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.⁷⁴

Los trabajadores de confianza son aquellos a los que ya no se les aplica la contratación por tiempo determinado y gozan justamente de la inamovilidad de la que ya hemos mencionados y claro está a los que en determinado momento dada la instrumentación de un acta hay que tomar las debidas reservas para la viabilidad de la misma, ya que en este caso no aplica la terminación por tiempo determinado, ésta queda excluida.

3.2.12 Servidor Público

Son aquellos que se encuentran contemplados por el artículo 108 Constitucional que a la letra dice “.....se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal,

⁷⁴ *Idem*

así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

“Es quien presta sus servicios al Estado, en la forma y bajo la relación laboral establecida en el artículo 2° de la LFTSE, con el propósito de atender alguna de las atribuciones, funciones o tareas legalmente asignadas a aquel”.⁷⁵

“Persona física que realiza una función pública de cualquier naturaleza.

De acuerdo con el 108 Constitucional podemos derivar que es el concepto más extenso de funcionario y empleado, pues no solo se refiere a estos sino que también, a cualquier persona a la que el estado le haya concedido un cargo o una comisión de cualquier índole, entre los que se ubicarían aquellos individuos que hayan sido designados como funcionarios electorales, o bien contribuir al levantamiento de los censos, por mencionar algunos”.⁷⁶

Podría decirse que son aquellos trabajadores al servicio del estado a los que se les ha conferido una función a nombre del mismo estado, no así a aquellas empresas que son contratadas por un servicio.

3.2.12. Funcionario

Ma. de los Ángeles Gual, define al funcionario público como “toda persona incorporada a la Administración Pública por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulados por el Derecho Administrativo.”⁷⁷

⁷⁵ Vid, GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *et. al*, Derechos de los Servidores Públicos, Instituto Nacional de Administración Pública A. C. Universidad Nacional Autónoma de México, México 2002, Pp. 4,5.

⁷⁶ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Burocrático, Harla, México 1997, p. 91

⁷⁷ Gual, Ma. De los Ángeles, Guía legal sobre los Derechos y Deberes del Funcionario, Ediciones Catálogo, Barcelona.
<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-07-07.pdf>, 21 de noviembre de 2013, 13 horas.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano “el **funcionario público** en México es un **servidor del Estado**, designado por disposición de la ley para ocupar grados superiores de la estructura orgánica de aquél y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando.”⁷⁸

“Dícese de toda persona que presta un servicio remunerado al estado, bajo la dirección y dependencia de un superior jerárquico o conforme a las facultades que la legislación le asigna. En la práctica mexicana el término se aplica únicamente a los servidores públicos que efectúan tareas de dirección o toman decisiones que comprometen la voluntad del Estado”.⁷⁹

Bueno este concepto es un tanto confuso porque el funcionario no es diferente al servidor, de hecho el funcionario es igualmente un servidor, por ello lo mejor será entender que toda aquella persona que tiene conferidas funciones que comprometen la voluntad del estado son funcionarios e igualmente servidores públicos

3.2.14. Causa Justa

Este artículo 46 igualmente después de mencionar la palabra abandono también hace referencia a lo que denomina causa justa, dicha causa contiene lo que en el derecho del trabajo, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dada en París en 1948, se estableció en el artículo 23:

“1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des condition sé quitable et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.”⁸⁰ “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección

⁷⁸ Instituto De Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, D-H, Editorial Porrúa, México 1998, pág. 1500-1502.

⁷⁹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, *Diccionario de Derecho Burocrático*, Harla, México 1997, p. 46

⁸⁰http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/wgme/dv/201/201103/201103_09_declarationhumanrights_fr.pdf 23 de octubre de 2013 7:48 horas

de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”⁸¹

Lo anterior estableció en nuestro país el antecedente para la estabilidad en el empleo, la Constitución mexicana recogió estas ideas en el primer párrafo del artículo 123, adicionado en el año de 1978 lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”⁸²

Hoy día una gran parte de los cambios propuestos para la Ley Federal del Trabajo definitivamente contravienen justamente los antecedentes que acabamos de mencionar, si la estabilidad en el empleo es un derecho como decir que un empleado contratado eventualmente y ya no digamos por día sino tan solo por hora no es violatorio del derecho a la estabilidad en el empleo, para el caso que nos ocupa, la mayoría de las personas ve en las actas de abandono de empleo un instrumento autoritario para justificar un despido o cese, sin embargo visto como un instrumento eficientizador puede verse como una oportunidad de mejorar las condiciones del trabajo ya que si se respeta el proceder para su instrumentación da al trabajador la oportunidad de una defensa en contra de los abusos de autoridad. Pero eso será tema tal vez de otra ocasión por el momento regresemos a darnos cuenta entonces que el artículo 46 establece la seguridad en el empleo a través de hacer mención de que ningún trabajador puede ser cesado sin por “causa justa”.

Es necesario que conozcamos a que nos referimos con la palabra proceso, ya que la usamos de forma común sin embargo es de un significado trascendente para el caso que nos ocupa debido a que todo lo que se hace en la instrumentación de un Acta por Abandono de Empleo es previo a lo que denominamos “proceso” lo cual de lleva a cabo ante el Tribunal.

⁸¹DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, segunda edición, Porrúa, México 1998, p. 18.

⁸² *Ídem*.

“Se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes, que son los sujetos de la acción: y como órgano agente juzgador el juez”.⁸³

“Proceso es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional”.⁸⁴

Cabe señalar que en la doctrina y legislación mexicana el término juicio se utiliza como sinónimo de proceso, y es más frecuente la primera expresión. A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que “por juicio, para los efectos del amparo, debe entenderse el procedimiento contencioso desde que se inicia en cualquier forma, hasta que queda ejecutada la sentencia definitiva”.⁸⁵

Con lo anterior terminaremos el tema de lo que es el proceso refiriéndonos al concepto del derecho procesal del trabajo, aclarando que es solo un breve esbozo de este tema que tiene mucho que dar.

“El derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.”⁸⁶

⁸³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México 1989, p. 46

⁸⁴ PIERO CALAMANDREI, Derecho Procesal Civil, Ediciones jurídicas europeas, América, Buenos Aires, 1962, p. 317

⁸⁵ CONTRERAS VACA, Francisco José. Derecho Procesal Civil, Teoría y Clínica, segunda edición, Oxford University Press, México 2012, p. 3

⁸⁶ TENA SUCK, Rafael, et al. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, tercera edición, primera reimpresión, México 1991, p.17.

CAPÍTULO IV

El Acta Administrativa de Abandono de Empleo

SUMARIO

4.1 El Abandono de Empleo, 4.2 Configuración, 4.3 De las pruebas del abandono de empleo, 4.4 Procedimiento para el levantamiento del acta

4.1 El Abandono de Empleo

A continuación hablaremos de las actas administrativas de abandono de empleo y la relación que guardan con el sustento jurídico hecho anteriormente, ello para tratar de explicitar el objetivo del presente que es la aclaración de los supuestos que se configuran con la redacción del artículo 46 de la LFTSE, comenzaremos por definir el “abandono de empleo” y que mejor que con la siguiente jurisprudencia:

“Por **abandono de empleo** debe entenderse la circunstancia de que el trabajador, injustificadamente, sin explicación alguna y por un periodo más o menos largo de tiempo, abandone el trabajo, con manifiesta y ostensible intención de no regresar a él; pero en manera alguna la circunstancia de que, por una sola vez y en día determinado, se niegue el trabajador a realizar un trabajo, aun cuando sea para el cual expresamente fue contratado, pues ello implicaría tan solo, una renuencia justa o injusta para la verificación de tal servicio.

Amparo directo en materia de trabajo 536/39, Piñuelas Manuel y Coags, 28 de agosto de 1939, unanimidad de 4 votos.

Semanario judicial de la federación, quinta época, tomo. XI, p. 3641.⁸⁷

⁸⁷ Info.juridicas.unam.mx/juslab/teslab/1/1.html, 25 de febrero de 2014 10:00 horas

Es claro que un trabajador puede negarse a cumplir con una función o instrucción, como lo indica esta jurisprudencia, y no por ello está abandonando su empleo. Pero si el incumplimiento genera que el trabajador abandone su área de trabajo, o el equipo o máquina a su cargo y ello genera la deficiencia o suspensión de un servicio o pone en peligro la vida de las personas entonces si se configurará el abandono de empleo. Por ello debe entenderse con claridad los varios supuestos en los que se configura el abandono de empleo, en las escuelas secundarias se da el caso de que se trabaja con adolescentes y muchas veces no miden las consecuencias de un acto resultando este en un accidente, si tomamos en cuenta que dicho acto en ocasiones sucede por la ausencia del profesor será procedente la instrumentación de un acta por abandono, pudiendo entonces ello derivar en un cese.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.

A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por **abandono de empleo**, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que perseguía lo ordenado en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 48 y 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), es que el empleado público este siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado; de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono.

Quinta Época:

Tomo CXVII, página 1140. Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro

votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XCVII, página 226. Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CIII, página 1279. Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CVIII, página 1292. Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CXV, página 192. Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Registro No.243094, Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. 151-156 Quinta Parte. Página: 235Jurisprudencia. Laboral

Como podemos observar el abandono no tiene disposición legal alguna para entenderlo con claridad y mucho menos de forma estricta por lo que a decir de la jurisprudencia a falta de la disposición entonces debemos atender a la naturaleza de las funciones encomendadas al trabajador para pueda configurarse como causa de cese, sin que el tiempo del abandono sea determinante, ya que como se ha venido observando esto depende de causar la deficiencia o suspensión de un servicio, poner en peligro bienes, la salud o la vida de las personas, no importando el tiempo en que se abandone el servicio. El hecho de que el empleado se ausente por breves lapsos de tiempo de sus labores sin justificación también constituye abandono, lo que obedece claramente en la configuración de uno de los supuestos del artículo 46 de la

LFTSE, por lo que será conducente la instrumentación del acta por abandono de empleo.

Primeramente la circular 29 de donde emana la idea del presente ordena se difundan las modificaciones del oficial mayor y en donde se hace referencia a la importancia de tomar en consideración que para el caso de abandono de empleo los tribunales se han apartado del criterio que sostiene la simple demostración de más de 4 faltas de asistencia a las labores constituye dicho abandono, sino que hay que acreditar la ausencia del trabajador con base en dos factores, la propia determinación del trabajador de no volver al empleo y la circunstancia de que se encuentre prestando sus servicios en otra parte. Es decir que además de que el trabajador falte por más de 3 días consecutivos, lo cual se demuestra con la tarjeta de asistencia del trabajador, debemos tener el testimonio del mismo en donde exprese su voluntad de no seguir laborando y un documento que demuestre que está prestando sus servicios en otro lugar. De no tener estas pruebas cualquier acta por abandono de empleo basada en este supuesto será inútil. Aunado a ello es importante comentar que la circular 29 agrega las jurisprudencias correspondientes para el sustento de la información.

Ahora bien, en cuanto mi punto de vista la recepción de la circular por parte de los Directores de Secundarias puede causar confusión puesto que no aclara que la información que difunde es solo y únicamente para el caso en particular del abandono que se configura de acuerdo con la fracción V inciso b) del artículo 46 de la LFTSE y con el artículo 60 del RCGTSEP, en este sentido considero que debía de señalar que en el caso de que un trabajador incurra en uno de los demás supuestos emanados del artículo 46 de la LFTSE la instrumentación deberá realizarse procurando acompañar a ella la carga probatoria necesaria para su eficacia.

Ahora hablemos de quien es el encargado de la instrumentación de las actas de abandono de empleo en la escuela secundaria.

El Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria y Telesecundaria en el Distrito Federal establece en el primer numeral que el Director es el responsable de planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades administrativas, de acuerdo a la normatividad por lo que entonces le corresponde evaluar los hechos en que se pueda incurrir conforme los supuestos del artículo 46, así como planear organizar y dirigir la instrumentación de las actas administrativas que se requieran en el centro de trabajo. Ello relacionado con el artículo 46 bis que establece que el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa cuando un trabajador incurra en alguna de las causales de la fracción V del artículo 46. El mismo Manual en el numeral 3 reitera que el Director es el encargado de hacer cumplir la normatividad y por último el numeral 8 establece que en materia del personal escolar es el encargado de levantar las actas administrativas que procedan por irresponsabilidad e incumplimiento en que incurra el personal.

Ahora bien otra parte de la normatividad que debe ser mencionada en la instrumentación de las actas administrativas por abandono de empleo es el Acuerdo Número 98, por el que se establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria que en el numeral primero establece su ámbito de aplicación y su obligatoriedad; en el numeral tercero nos habla del absoluto respeto a la constitución en lo referente al artículo tercero y demás principios de la misma, lo que nos habla del principio de la legalidad y por último mencionaremos las fracciones I a VII y XI, XV y XX del artículo 14 que contiene las responsabilidades del personal escolar de donde se fundamentan los supuestos del artículo 46 de la LFTSE

Hablemos ahora de la aplicación del RCGTSEP.

En cuanto al Reglamento de la Condiciones Generales de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, su relación con la instrumentación de las actas de abandono de empleo comienza en su ámbito de competencia el cual se encuentra establecido en el artículo 1º, después entonces en su fracción IV del artículo 24 se expresa el principio constitucional enmarcado en la fracción IX del apartado B del artículo 123 de nuestra constitución que refiere que el trabajador no puede ser separado sino por causa justa, lo cual es fundamento importante de las actas administrativas de abandono de empleo y que se respeta cuando los medios de prueba que acompañan a un acta son los idóneos, evitando con ello que durante la trascendencia de la misma en tribunales el resultado sea negativo. Con lo anterior procuramos exponer que es de suma importancia tener claro por lo menos la trascendencia de la administración entre lo que se asienta en una acta y todo aquello que la acompañe, aún mejor si se tiene una idea somera de cómo se procede en tribunales para valorar el acta.

El artículo 25 de este reglamento sustenta la obligación que tiene el trabajador de asistir con puntualidad a su trabajo, cumpliendo con las disposiciones que se dicten para comprobarla, esto es checar su tarjeta, con ello se establece si el trabajador abandonó su empleo; sucede que a los profesores se les paga por cada hora trabajada de tal manera que cuando un profesor se sale sin previo aviso de su lugar de trabajo durante tan solo una hora en la que descuida el servicio que brinda a una clase de un número determinado de alumnos incurre en abandono de trabajo, sin embargo si el profesor se sale durante una hora pero checa en su tarjeta su hora de salida entonces en lugar de abandono solo estará incurriendo en una falta que le será descontada del salario que percibe, dicha es la relación de este artículo, ahora el artículo 26 establece en la fracción VII que está prohibido a los trabajadores la ejecución de actos contrarios a su función, ello claramente es fundamento de cualquier instrumentación de acta administrativa por abandono debido a que si

se incurre en cualquier supuesto establecido en el artículo 46 de la LFTSE es un acto contrario al desempeño de las funciones de trabajo.

Igualmente el artículo 35 dispone que cada dependencia fija el procedimiento para el control de la asistencia, que como ya se dijo en las Escuelas Secundarias hay un reloj checador, el artículo es importante dado que en algunos supuestos de la fracción I, así como el inciso b) de la fracción V del artículo 46 es un instrumento probatorio la tarjeta que se chaeca todos los días para la comprobación de la asistencia.

Es importante dar cuenta que los empleados de una secundaria están divididos en el personal contratado por jornada que trabajan en promedio 8 horas al día y son el Director, Subdirector, intendencia, secretarias, trabajo social y el conserje. Los segundos están contratados por hora y son los profesores, el orientador y el médico escolar de tal forma que para configurar el acta de abandono hay que ser específico incluso con el horario de trabajo del empleado.

En el mismo RCGTSEP en el artículo 60 se establece el abandono de empleo, conforme hace aclaraciones la circular 29, se considera consumado al cuarto día cuando el trabajador haya faltado por tres consecutivos y sin previa justificación ni aviso, hasta aquí bueno es claro que es necesario el artículo como fundamentación del abandono de empleo, en este ordenamiento aún se utiliza como referencia el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión lo que se suma a lo que hemos comentado de la confusión que podría causar en conjunto con la circular número 29. Cabe señalar que este artículo también refiere que si en las mismas condiciones el trabajador falta un día después de haber dejado de concurrir en los 30 días anteriores a dicha ausencia entonces se considerará como abandono, esto lo agrega el reglamento y no se hace referencia de ello ni en la LFT ni en la LFTSE, en el caso de la primera hace referencia en la fracción X del artículo 47 como causal

de terminación de la relación laboran sin responsabilidad para el patrón haber faltado por 3 días sin justificación o permiso, sin especificar si son continuas o discontinuas la faltas, por lo que podemos inferir que no importa ello sino simplemente que sean en un lapso de 30 días. En el caso de la segunda si se hace referencia en el inciso b) de la fracción V del artículo 46 que estas 3 faltas deben ser continuas, de tal forma que se puede asumir que el reglamento establece estas 9 faltas en un periodo de 30 días para ser específico en el caso de las faltas discontinuas, pero ello ya será materia de otro trabajo, sin embargo es importante tomarlo en cuenta debido a la relación que guarda como fundamento de acción de un acta de abandono de empleo.

Al incurrir el trabajador en una falta a las disposiciones contenidas en el RCGTSEP al instrumentarse un acta administrativa debe tomarse en cuenta por ejemplo que si un profesor abandona el aula durante su clase sin dar aviso a la autoridad, estará conculcando no solo la fracción IV del artículo 25 del RCGTSEP, también la fracción I y el inciso f) de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE, igualmente la fracción las fracciones I, IV y XXIV de la LFRASP y por último la fracción III del artículo 109 Constitucional. De tal manera que todo lo anterior conforma el fundamento de la infracción cometida, agregando habrá que hacer la motivación como lo señala la constitución, la cual constará en la redacción asentada durante la instrumentación del acta y finalmente la carga probatoria que será todo aquello con lo que podamos corroborar lo asentado en el acta.

Pero ahora si bien es cierto que con el ejemplo anterior se incurre en responsabilidad administrativa el artículo 6° expresa que los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma conforme a su naturaleza y por la vía procesal correspondiente. El artículo 16 nos indica quienes son los encargados de imponer las sanciones que para el particular sería la contraloría de la dependencia de la Secretaría de Educación Pública.

Ahora comentando la LFRASP ésta establece las obligaciones de los servidores públicos, así como su ámbito de aplicación en su artículo segundo y contempla a los Servidores Públicos que estatuye el artículo 108 Constitucional, de tal manera que los empleados de la Secretaría de Educación Pública están considerados en ella.

El artículo 8 establece las obligaciones de “todo servidor público” contemplándose las descritas en las fracciones I y V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en las fracciones I, V y XXIV de la LFRASP.

Los artículos 12 y 13 de la LFRASP establecen las sanciones administrativas a las que se hace acreedor un servidor público siempre que incurra en alguna falta a sus obligaciones establecidas ellas en el artículo 8 de esta misma ley, relacionadas con el artículo 25 de la RCGTSEP y con el artículo 44 de la LFTSE. La fracción I y XXIV del artículo 8° de la LFRASP son fundamento para la instrumentación del acta de abandono, en el caso de la fracción primera hace referencia a que el servidor público debe de abstenerse de actos u omisiones que causen deficiencia en el servicio y para el caso de la fracción XXIV abstenerse de cualquier acto u omisión que implique el incumplimiento de cualquier disposición normativa.

El artículo 16 menciona quienes son los encargados de imponer las sanciones, cabe señalar que se faculta a la Secretaría, al contralor interno y al titular del área de responsabilidades para la imposición y al jefe inmediato para su ejecución, siendo las sanciones la amonestación pública o privada, la suspensión o destitución, la inhabilitación y las sanciones económicas (las que son ejecutadas por la Tesorería de la Federación y no por el jefe inmediato). De tal manera que como vemos el acta por abandono puede ser motivo de alguna sanción diferente al cese, porque hay que considerar lo que dice el artículo 14 de la LFRASP, que se toman en cuenta gravedad, circunstancias, nivel

jerárquico, etcétera. Para la aplicación de las mismas, lo cual tiene relación con el artículo 46 en lo referente a que el titular de la dependencia puede suspender un nombramiento con el consentimiento del sindicato por cualquiera de las causales consideradas en la fracción V del mismo artículo.

El artículo 21 establece el procedimiento a seguir en la aplicación de las sanciones y quiénes están facultados para realizarlas, en este sentido hay un espacio para la presentación de pruebas en donde el trabajador puede presentar lo que a su derecho convenga, tiempo en el que el trabajador puede defenderse de ser suspendido en el caso de que se esté considerando o en su caso por el supuesto abandono de empleo.

El artículo 23 mandata a los servidores públicos que de toda diligencia se levante acta circunstanciada. De tal manera que por ello es que se instrumentan las actas administrativas por abandono de empleo.

En la LFTSE el abandono de empleo se encuentra considerado en las fracciones I y V del artículo 46 y algunas indicaciones en el 46 bis. Justamente el punto en donde se observa que la circular 29 podría haber mencionado, para evitar confusiones, sobre los supuestos y la configuración de éste. Ya que como se ha mencionado no hay un solo supuesto de abandono del empleo sino varios.

Ya en materia Constitucional para el abandono de empleo, al ser una causal de cese, inicialmente es aplicable la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional el cual tiene relación, debido a la adición hecha en 1960 que los trabajadores solo pueden ser suspendidos o cesados en términos de ley. De tal manera que ningún titular de las dependencias del Estado está facultado para cesar o suspender por voluntad propia a un trabajador, para el estudio del caso en particular debemos proceder inicialmente tomando en consideración de lo que para la ley significa el Abandono de empleo y lo encontramos ya en la jurisprudencia contenida en la circular 29.

4.2 Configuración

Bien entonces tomando en cuenta que el artículo 46 de la LFTSE contiene una conjunción disyuntiva “o” establecida después de la mención del abandono de empleo para incluir más supuestos, entonces se entiende que los demás supuestos constituyen el equivalente al abandono de empleo por lo que aun cuando en la redacción de la instrumentación se escriba que el trabajador abandonó su labor técnica relativa con el funcionamiento de su equipo, que incurrió en repetida falta injustificada a su labor que es la atención de personas, causando, en el caso del primer supuesto la puesta en peligro de los bienes que se le encomendaron y en el caso del segundo causando la deficiencia en el servicio, todo ello será equivalente al abandono de empleo, de tal forma que el presente toma en cuenta la construcción de los supuestos no solo de la fracción V inciso b) del artículo 46, sino aquellos que nacen de la fracción primera del mismo artículo.

En el caso del artículo 46 de la LFTSE contemplamos la instrumentación del acta administrativa por abandono de empleo a partir de la fracción I debido a la redacción “el abandono de empleo o abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que, ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas...” además del inciso b) de la fracción V del mismo artículo que contempla “cuando el trabajador faltare por más de tres días sin causa justificada.” Y finalmente lo contemplado en el artículo 60 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública que contempla “o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones, en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono”

Enunciaremos parte del Artículo 46 con la finalidad de analizarlo detenida y textualmente, puesto que la relación de ambos es directa con el trabajo que nos ocupa.

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

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

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

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

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

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

D) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

- E) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- F) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- G) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las 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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- J) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de 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 está conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el tribunal 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.

Para entender mejor tan solo la fracción I del artículo 46 se puede decir que el nombramiento o designación solo deja de surtir efectos por las siguientes causas:

Supuesto I. renuncia.

Supuesto II. abandono de empleo, artículo 60, Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública (que en lo sucesivo abreviaremos como RCGTPSEP).- El abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 del estatuto; artículo 46 fracción V inciso b) de la LFTSE, se considerara consumado, al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada, o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones, en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerara como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un día, si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso (artículo 46, fracción I, LFTSE).

En esta parte cabe aclarar que todos los siguientes supuestos forman parte del segundo supuesto, “abandono de empleo”, debido a la conjunción disyuntiva “o” que como ya se mencionó implica alternativa (“o” Conjunción coordinante que tiene valor disyuntivo cuando expresa alternativa entre dos opciones: ¿Prefieres ir al cine o al teatro? Otras veces expresa equivalencia: El colibrí o

pájaro mosca es abundante en esta región). La presente aclaración tiene como finalidad evitar confusiones al lector pero reiteramos que de aquí en adelante todos los supuestos forman parte del supuesto segundo, es decir que podemos sustituir al supuesto II con cada uno de los siguientes:

Supuesto III “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria”.

Supuesto IV “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro esos bienes”(al mencionar “esos bienes” se refiere a la maquinaria)

Supuesto V “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto VI “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto VII “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto VIII “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro la vida de las personas”

Hasta aquí el supuesto hizo referencia a “labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria” y a partir de aquí cambia haciendo referencia ahora al “equipo” repitiendo el peligro a los bienes, a la suspensión, a la deficiencia, a la salud y la vida.

Supuesto IX “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro esos bienes”

Supuesto X “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto XI “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto XII “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto XIII “abandono a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro la vida de las personas”

Ahora el supuesto cambia refiriéndose “al abandono a la atención de personas” y se repite el peligro a los bienes, a la suspensión, a la deficiencia, a la salud y la vida.

Supuesto XIV “abandono a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes”

Supuesto XV “abandono a la atención de personas que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto XVI “abandono a la atención de personas que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto XVII “abandono a la atención de personas que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto XVIII “abandono a la atención de personas que ponga en peligro la vida de las personas”

Nuevamente cambia la referencia e incluso podríamos decir que se agrega en este caso “la repetida falta injustificada” y repetimos “labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria” repitiendo nuevamente el peligro a los bienes, a la suspensión, a la deficiencia, a la salud y la vida.

Supuesto XIX “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro esos bienes”

Supuesto XX “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto XXI “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto XXII “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto XXIII “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria que ponga en peligro la vida de las personas”

Igualmente solo cambiamos pero ahora de “maquinaria” a “equipo”

Supuesto XXIV “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro esos bienes”

Supuesto XXV “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto XXVI “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto XXVII “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto XXVIII “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de equipo que ponga en peligro la vida de las personas”

De “equipo” a la “atención de personas”

Supuesto XXIX “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes”

Supuesto XXIX “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas a la atención de personas que cause la suspensión de un servicio”

Supuesto XXX “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas a la atención de personas que cause la deficiencia de un servicio”

Supuesto XXXI “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas a la atención de personas que ponga en peligro la salud de las personas”

Supuesto XXXII “la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas a la atención de personas que ponga en peligro la vida de las personas”

En este punto hay que aclarar igualmente que cada supuesto en el que el trabajador incurriere hay que procurarle, al momento de la instrumentación, las pruebas idóneas por lo que se hace necesario saber cómo generar un método de control de la configuración de cada supuesto para después tener las pruebas necesarias para su comprobación o presentación de las pruebas.

Los artículos relacionados con lo anterior de la LFT son:

La fracción V del artículo 47 que a la letra dice “Ocasionar el 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”, además del perjuicio contemplado en la fracción VI. Lo que tiene relación directa con el hecho de causar la deficiencia o suspensión del servicio de maquinaria o equipo o la puesta en peligro de los bienes encomendados al trabajador, contempladas en la fracción I del artículo 46 de la LFTSE.

La fracción VII del artículo 47 “Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;” lo que tiene relación con poner en riesgo la

seguridad de la maquinaria o equipo, la salud o la vida de las personas establecido también en la fracción I del artículo 46 de la LFTSE.

La fracción X del artículo 47 “Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”, relacionado con el inciso b) de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE.

La parte final del artículo 47 dice “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.....” lo que sin duda en el derecho laboral se contempla justamente con el aviso de la instrumentación del acta por abandono.

4.3 De las pruebas del abandono de empleo

Ya que la LFTSE solo contempla en su artículo 132, con respecto a las pruebas, que estas no deberán ser contrarias a la moral o al derecho tomaremos en cuenta lo que dice la LFT por su aplicación supletoria, lo que nos da la pauta para comentar algunos de los artículos de todo el capítulo establecido en ley para la admisión de pruebas, debido a que la configuración de cada supuesto requiere de diferentes tipos de las mismas para que éstas sean las idóneas y el acta administrativa de abandono de empleo instrumentada sea lo mayormente eficaz posible para cuando es usada en el proceso ante tribunal, además de que es necesario tener por lo menos el fundamento de las señaladas como especiales en el artículo 776 de la LFT. Cabe aclarar que es

un breve esbozo ya que el tema no abarca a las pruebas en un proceso ante tribunal, la idea solo es que se entienda que se deben de preparar con antelación para que en el momento procesal oportuno el acta de abandono de empleo sea eficaz.

Las pruebas aceptadas se encuentran en la LFT en el artículo 776 y nos dice:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Hay que considerar que se debe tener un tanto cuanto el conocimiento de lo que se hace en la Junta Federal de Conciliación para que lo que se haga en el momento de la instrumentación del acta por abandono de empleo y los documentos que la acompañen permitan que esta tenga el resultado para lo cual se realizó.

4.3.1. Confesional

Comencemos por aclarar lo que es la confesión en el procedimiento laboral.

“Confesión 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 solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 41.”⁸⁸

Citado por Néstor De Buen, Ricardo Reimundín dirá que “La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste”, definición que invoca, toma de Chovienda (Enciclopedia Jurídica Omeba, TIII, Ddriskill, 2007. p. 807).⁸⁹

“Es el instrumento probatorio a través del cual una de las partes en el proceso (absolvente), en virtud de las aseveraciones (posiciones) que sobre hechos que le son propios aduce de ciertos la contraria (articulante) y que deben satisfacer los requisitos que exige la ley, responde categórica y terminantemente a la veracidad de las mismas, ya sea afirmándolas o negándolas para, posteriormente cuando así lo desea, adicionar lo que considera conveniente.”⁹⁰

Este tipo de prueba se refiere a todo aquello que se declara en el acta de lo que intervienen directamente en la litis, es decir los que intervienen directamente en la controversia, que en este caso es el patrón y el trabajador, por ello es importante relacionar lo que se asienta en el acta con la documentación que se anexe como prueba o con los medios de prueba que se

⁸⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Esfinge, México 2001, p. 149

⁸⁹ DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, treceava edición, tercera reimpresión. Porrúa. México 2006, p. 439

⁹⁰ CONTRERAS VACA, Francisco José, op. cit, p. 195

presenten en general, porque en la junta si no son relacionados se desecharán, dicha relación es lo que da la eficacia al acta instrumentada.

Ofrecimiento

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.

Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.

La prueba confesional tiene ciertos requisitos para ser tomada en cuenta, en este caso previo al proceso, es necesario que haya una citación apegada a derecho (art. 21 LFRASP) de otra forma esta prueba estaría por demás.

Para obtener la confesión de la contraparte debe promoverse ante al tribunal para que sea citada ante su presencia, sin estar ésta auxiliada por abogado o consejero alguno. De no acudir ante el tribunal, a lo que está obligada, será sancionada por dicho organismo teniendo a dicha contraparte por confesa a las preguntas que le hubieren formulado.⁹¹

Desahogo

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

⁹¹ Vid, GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Novena edición, Porrúa. México 1977, p. 463

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 deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de conocerlos, 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 de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

En el desahogo de la prueba confesional es necesaria la intervención del representante de gobierno, así como del representante del capital o del trabajo, para que estos puedan intervenir y evitar la formulación de preguntas capciosas con objetivos tendenciosos y maliciosos.⁹²

“Las preguntas que se planteen deberán tratarse de situaciones o actos correspondientes al absolvente y no a terceros. “Los hechos materia de las preguntas deben ser propios de aquel que las va a absolver”. Igualmente cuando se cite a representantes legales o personas con funciones de representación de personas morales procederá la prueba confesional cuando los hechos que originaron el conflicto les sean propios o de no presentarse a absolver posiciones pudieren hacerlo en calidad de testigos”.⁹³

La prueba en comento es importante conocerla debido a que quien instruye un acta de abandono de empleo o de abandono de una función o las demás planteadas en el presente trabajo, debe procurar que solo se asiente en la misma lo fundamental de la problemática por la que se instrumenta tratando de aclarar a los trabajadores que tengan que ver con la instrumentación se concreten a declarar únicamente los hechos relacionados con la situación motivo de la instrumentación. Con ello se harían grandes avances en la viabilidad de las actas.

4.3.2. Documental

“Es el medio de prueba a través del cual el oferente pretende acreditar la veracidad de sus aseveraciones que son materia de litis con textos escritos, que pueden tener el carácter de públicos o privados; Los públicos son aquellos cuya

⁹² *Ibídem*, p. 464

⁹³ *Ídem*.

realización es encomendada por la ley a funcionarios revestidos con fe pública o en ejercicio de sus facultades. Y los privados son todos aquellos que no tienen el carácter de ser públicos”.⁹⁴

Un documento es: “Diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos” o “Cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo”.⁹⁵

Primeramente todo documento en donde se asiente lo que una persona ha dicho debe firmarse por dicha persona, para que tenga validez probatoria.

Castillo Larrañaga y Rafael de Piña, por ejemplo, sostienen que “Limitar la noción del documento a las manifestaciones escritas que tienen por contenido una expresión de voluntad o la narración de un hecho carece de justificación” (Instituciones de Derecho procesal civil, Editorial Porrúa, S.A., México, 1950, p. 268) concepto que permite adivinar la influencia de Chiovenda, para quien “Documento, en sentido amplio, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento...”⁹⁶

Como ya se mencionó podríamos decir que una buena parte de la sociedad no tiene el hábito de presentar quejas por escrito y también porque no decirlo las autoridades en nuestro país tienen la pésima costumbre de no atender las quejas de forma expedita, ello muchas veces les permite hacer una manipulación de los hechos siempre a su favor, por ambas situaciones es que nuestro país sufre enormemente de la falta de una cultura de la legalidad, lo que redundará en muchas ocasiones en la falta de instrumentos probatorios documentales

⁹⁴ CONTRERAS VACA, Francisco José, op. cit., p. 215

⁹⁵ Diccionario de la Real Academia Española.

<http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl.11:20> horas del 15 de octubre de 2013.

⁹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.*, p. 451

Ofrecimiento y desahogo

Este tipo de pruebas se desahogan por su propia naturaleza, pero ¿qué es eso?, la documental pública cuando no es objetada el juez no tiene facultad para decir lo contrario sobre dicha prueba ya que es plena, y no está en debate su contenido, pero la privada, cuando es objetada necesitas demostrar su autenticidad, ya que la misma no basta para demostrar algún hecho o acto jurídico, por lo que el magistrado está obligado a estudiarla de fondo.

Se pueden presentar copias simples de la documentación acompañante al acta siempre y cuando se tenga certeza de la existencia de los originales. Esto es importante comentarlo porque en las oficinas de las escuelas suele suceder con cierta frecuencia que se extravían los documentos, otra situación que no se ha alcanzado regular.

En los artículos 795 al 812 de la LFT se encuentran los requisitos que deben cumplir de ley para que puedan tomarse en cuenta este tipo de pruebas. Sin embargo es necesario aclarar que ya en sí misma el acta por abandono de empleo constituye una prueba puesto que es documento base de la acción que se pretende, que llegado al Tribunal es el cese, pero además para toda documentación que acompañe al acta debe ser incluida tomando en cuenta el artículo en comento.

4.3.3. Testimonial

“Es el medio probatorio a través del cual el oferente pretende acreditar al juzgador la veracidad de los hechos que ha sostenido y que son materia de la controversia (litis) valiéndose de la información que le proporcionarán personas ajenas al juicio (testigos), los cuales reúnen las características que marca la ley y a las que les constan de manera directa la totalidad o parte de los mismos.”⁹⁷

⁹⁷ CONTRERAS VACA, Francisco José. *Op. Cit.*, p. 206

“Larrañaga y de Piña nos dicen que llamamos testigo a la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso”.⁹⁸

“Por otra deformación del lenguaje hoy, en rigor el testigo no es una persona que necesariamente conozca los hechos, con lo que las definiciones anteriores podrían ser insuficientes, sino persona que declara conocer los hechos controvertidos, lo que evidentemente no es lo mismo. Porque el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente, del hecho de declarar.”⁹⁹

Este tipo de prueba es todo aquello que declaran terceras personas ajenas a la litis, es decir personas que no sean el trabajador y el patrón. Probablemente parezca exagerado hacer el comentario pero para fines didácticos es importante. Pues todo lo que digan los testigos de cargo y descargo en la instrumentación del acta es justamente parte de las pruebas testimoniales, siempre y cuando tengan la firma de quien ofrece el testimonio, de otra manera pierde su validez, así como lo que podría haberse asentado en un acta de hechos o incluso el cuaderno en donde la trabajadora social escribe que un profesor estaba durmiendo en su hora de clase, eso también es un medio de prueba, claro siempre y cuando vaya firmado por la trabajadora social.

Después de ocurrido un hecho quienes habiendo estado presentes vean, oigan o de algún modo directamente tengan conocimiento de la existencia del mismo por medio de los sentidos. Dichas personas pudieren expresar o repetir lo captado ellas son justamente a los que denominamos testigos. Sin embargo este tipo de prueba es muy endeble debido a que un hecho puede percibirse de manera diversa por individuos distintos, pudiendo provocar reacciones diferentes.¹⁰⁰

⁹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.*, p. 467

⁹⁹ *Ídem.*

¹⁰⁰ *Vid.*, GUERRERO, Euquerio. *Op. Cit.*, p. 465

“Aunque se aperciba a los testigos de que la falsedad constituye un delito que es sancionado, muchas veces se escudan en una mala comprensión o en un deficiente entendimiento, para poder sostener hechos falsos ante los tribunales ...”¹⁰¹

“..., para el jefe de personal es muy importante levantar actas, así sean privadas, después de ocurrido algún hecho importante en el trabajo. En estas actas se harán constar las declaraciones de las personas que estuvieron presentes y, cuando más tarde se les lleve como testigos ante los tribunales, dichos documentos cobrarán una gran importancia, pues permitirán a cada uno recordar con exactitud lo que vio o escucho”¹⁰²

Ofrecimiento

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

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley;

Es decir que si un testigo no guarda relación con los hechos de nada va a servir presentarlo es como presentar a una persona para que diga que el trabajador al que se le instrumento el acta de abandono es un buen estudiante.

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo

¹⁰¹ *Ídem*

¹⁰² *Ídem*

caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

En ocasiones hay testigos que por razones ajenas tienen problemas para acudir al Tribunal por razones tales como que no se los permiten en su trabajo y esta es una razón para pedirle al Tribunal los mande citar.

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

Siempre deberá ir acompañando un interrogatorio por escrito para aquellos testigos que a petición del oferente sean citados por el Tribunal

IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

En ocasiones los mandos superiores son los que no fácilmente asisten al tribunal a ofrecer su testimonio, para el caso de que se le pida al Tribunal que los cite este artículo los faculta para que puedan hacerlo por escrito

Desahogo

Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

Hay que recordar que hay una sola audiencia así que el que ofrece testimoniales deberá presentar en la misma a sus testigos

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley;

No hay disposición para que los testigos se identifiquen ante la junta si no lo solicitan las partes pero es una formalidad que debe preverse.

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

Se les examina en base a preguntas formuladas oralmente y se pueden realizar repreguntas tomando en cuenta lo establecido en la fracción V.

IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción;

X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y

XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

Todo lo anterior es necesario saberlo incluso para poder asentar algunos datos durante la instrumentación de un acta administrativa por abandono de empleo. En el caso de los testimonios de los testigos de cargo y descargo, éstos ya son contemplados como tales, razón por la cual desde que se instrumenta el acta deben ser visualizados de esta forma, podría decirse que pensando ya en que el acta trascienda al Tribunal, que para el caso en particular es la finalidad.

4.3.4. Pericial

“Es el instrumento probatorio a través del cual las partes pretenden acreditar al juzgador la verdad de sus afirmaciones de carácter científico o técnico,

mediante la información de personas ajenas al proceso que poseen conocimientos especializados en la materia controvertida (peritos).”¹⁰³

Esta prueba es poco utilizada ya que para ello habría que contratar a algún especialista, sin embargo puede ser el caso cuando por ejemplo un profesor niegue que haya asentado su firma en el libro de registros de entrada y salida del plantel, obviamente para desvirtuar el abandono de la función que se sustente como la causal para la instrumentación del acta por abandono, sin embargo esto sería ya en el tribunal no en la escuela durante la instrumentación pero podría darse el caso.

Al personal especializado que interviene como un tercero ajeno a la litis pero que emite su opinión se le denomina “perito”, como ya se mencionó, dicho sujeto es por lo tanto la persona que, sin ser parte, emite para provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos adquiridos de índole procesal en el momento de su captación.¹⁰⁴

Ofrecimiento

Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.

Desahogo

Artículo 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

¹⁰³ CONTRERAS VACA, Francisco José. *Op. Cit.*, p. 232

¹⁰⁴ GUASP, Jaime. *Derecho Procesal Civil. 2ª. Reimpresión de la tercera edición. Tomo I. Introducción y parte.* Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1968.p. 381

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la Junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Para el caso en particular es difícil que se presente el momento de ofrecer esta prueba pero si fuere el caso supuesto de un accidente de trabajo en donde los médicos son los especialistas, en el ámbito de emitir su dictamen se convierten en peritos. Pero un caso más claro se presenta cuando estamos ante un caso de suspensión del trabajador por el delito de abuso sexual que en sentencia ejecutoria se presentan el o los dictámenes del o de los médicos legistas, los cuales son considerados en sí mismos peritajes.

4.3.5. Inspección

“Es el medio probatorio a través del cual el Tribunal se percata directamente de determinadas situaciones, con que la parte oferente pretende probar la certidumbre de sus aseveraciones.”¹⁰⁵

Esta prueba la realiza el tribunal mismo y solo tendría lugar si se ofrece para la revisión de documentos o lugares relacionados con la litis y que no puedan ser llevados al tribunal

“La prueba de inspección en materia laboral guarda solo un parentesco lejano con la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles. La judicial, aunque la ley no lo exprese de manera clara tiene por objeto, principalmente, el examen de lugares, si bien también de objetos (art. 164 del CFPC y 355 del CPCDF), al grado que se menciona la posibilidad de levantar planos o sacar “vistas fotográficas” ...”¹⁰⁶

“Una característica particular de la inspección regulada por los códigos procesales civiles es que, necesariamente, debe hacerla personalmente el juez: de ahí el nombre de “inspección judicial””.¹⁰⁷

“La inspección laboral es claramente diferente de sus evidentes antecesoras. Una primera nota de distinción se da por el hecho de que queda a cargo de los actuarios y no de los representantes de la junta su práctica (art. 829 LFT), lo que no impide por supuesto, que si los representantes lo desean, puedan asistir a la diligencia respectiva, de acuerdo al derecho absoluto para participar en las pruebas que les otorga el art. 782.....”¹⁰⁸

¹⁰⁵ CONTRERAS VACA, Francisco José. *Op. Cit.*, p. 244

¹⁰⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.*, p. 501

¹⁰⁷ *Ídem.*

¹⁰⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.*, p. 502

A pesar de las diferencias que guarda la inspección laboral con la civil o penal, no por ello deja de ser importante en el proceso ya que el actuario deberá dar fe de lo que presencié, dio lectura u observó. Es decir que dicha prueba consiste en que una persona denominada actuario es quién se trasladará al lugar donde se encuentre a prueba ofrecida para dar fe de dicha prueba.

Ofrecimiento

Artículo 827.- 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.

Desahogo

Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

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.

El caso de la inspección debe tomarse en cuenta debido a que suele, v.gr., haber documentos que por ser oficiales no se pueden trasladar del lugar donde residen, por lo que al tener relación en la instrumentación de un acta administrativa se debe tener la certeza del lugar en donde se encuentran, y por lo tanto tomar en cuenta lo que la ley describe de lo contrario esos documentos pueden no estar en el lugar en donde se llegue a hacerse una inspección.

4.3.6. Presuncional

“La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos”¹⁰⁹

“Es el instrumento de prueba mediante el cual se pretende acreditar la veracidad de las afirmaciones formuladas, justificando plenamente un hecho con algún otro medio probatorio (base de la presunción), a efecto de que aprovechando la sospecha de la verdad que del mismo establece la ley

¹⁰⁹ DAVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, Tomo II, Quinta Edición, Temis, Buenos Aires, 1981. P. 694.

(presunción legal) o solicitando al juzgador que llegue a la conjetura de verdad de otro que le es desconocido mediante la utilización específica de un razonamiento lógico-jurídico de carácter inductivo (presunción humana), este último obtenga el conocimiento de la realidad de hechos litigiosos sin que para ello sea necesario que los aprehenda intelectualmente de manera directa.”¹¹⁰

“Hay que recordar que la inducción es el razonamiento lógico por medio del cual a partir del conocimiento de hechos particulares pasamos a formular enunciados generales”.¹¹¹

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza la presunción como la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, de tal manera que la ley no se preocupa en averiguar la verdad, sino únicamente tener por cierto algo, a partir de determinada situación jurídica.

Hay presunción legal siempre y cuando la ley lo establezca. Puede aceptar prueba en contrario o no, aunque también pudiera derivar de un simple razonamiento lógico del juzgador; por lo que sería entonces presunción humana.

La presunción legal no es una regla de juicio, tampoco procesal, aún cuando su influencia sobre el proceso es innegable, además de determinante (v. gr. La interpretación de un convenio por una autoridad administrativa fiscalizadora de las relaciones de trabajo).¹¹²

Ofrecimiento

Artículo 834.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

¹¹⁰ CONTRERAS VACA, Francisco José. *Op. Cit.*, p. 247

¹¹¹ *Idem.*

¹¹² DAVIS ECHANDÍA, Hernando. *Op. Cit.*, p. 694.

Desahogo

Este tipo de prueba podríamos decir que se desahoga conforme el desarrollo del proceso debido a su naturaleza.

El conocimiento de este tipo de probanza da la pauta a quien instrumenta un acta de abandono para que en el procedimiento de instruirla sea puntual y específico conforme a la ley ya que de esta prueba se deducen situaciones en las que se haya errado y pueden incluso en base a como se llevó a cabo la instrumentación del acta de hacer que la misma se invalide durante el proceso ante el Tribunal, de ahí su importancia.

4.3.7. Instrumental

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 835 establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

De tal manera entonces, es el instrumento de probanza formado por el conjunto de actuaciones realizadas como sustento de la litis, en donde la administración de los mismos va generando situaciones de hecho relacionadas con la formulación de un criterio de verdad

“VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”(DR)IJ

Todos los medios de prueba son aceptados, aún los no considerados en este artículo, nos puntualiza de algunos medios de prueba que en especial no deben

ser contrarios a la moral ni al derecho y son especiales porque son los mayormente usados, se podría decir. Pero es importante mencionar que se aceptan todos siempre y cuando lo vayan en contra de lo que conocemos por moral y derecho, sin importar sin parecen ínfimos o sin importancia, todo aquello que se relacione con el asunto.

Como podemos ver estas son las pruebas que deben tenerse en cuenta conforme lo marca la ley y solo hemos descrito un esbozo breve debido a que solo es considerado como un antecedente para poder realizar con mayor eficacia un Acta por Abandono de Empleo y que ésta en su momento procesal oportuno tenga los elementos necesario que se requieren para su viabilidad.

Sin embargo, aunado a lo anterior anexamos como ya se mencionó algunos artículos más de la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de dar un panorama más amplio a los lectores del presente.

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Este artículo nos quiere decir que las pruebas deben de concentrarse en la comprobación de aquellas situaciones contradictorias o que no sean claras conforme a lo declarado por las partes, es decir si una situación es confesada de igual forma por ambas partes no hay contradicción pero si es al contrario es justamente en donde debe de centrarse la presentación de las pruebas, un ejemplo de lo que nos ocupa sería si un trabajador declara que no abandonó a un grupo en su hora de trabajo y se le está instrumentando un acta de abandono de empleo por haber causado deficiencia en el servicio, entonces habrá que presentar documentos tales como el libro de registro de entrada y salida del plantel en donde se supone que asienta la hora en que sale y entra del plantel, asumiendo que el que cuida la puerta haga bien su trabajo.

Artículo 779. La junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Si la junta desecha las pruebas sin relación con los hechos controvertidos planteados, es decir la litis, debemos entonces procurar que sean éstas lo más idóneas posible.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Los elementos necesarios para el desahogo de cada uno de los supuestos que se pudieran configurar para el acta de abandono son distintos por ello es necesario que al instrumentar un acta de abandono de empleo de la que fuere posible deviniera el cese de un trabajador la acompañemos de las pruebas idóneas de lo que ahí asentamos, por ejemplo un profesor pone en peligro hasta la vida de un alumno cuando le pide a un alumno subirse a un techo para bajar la pelota con la que estaban jugando, pues si el alumno se cae y los padres sobre este hecho hacen su queja entonces habrá que pedirles a los padres lo hagan por escrito, pedirles a los prefectos que son los encargados de la disciplina fuera del aula su testimonio tanto por escrito como que sean testigos de cargo. Lo anterior suele no realizarse en las escuelas prácticamente todo lo hacen verbalmente y entonces muchas ocasiones cuando se trata de instrumentar un acta ya nadie quiere decir nada, hecho que ha traído como consecuencia que la sociedad tenga una impresión pobre de los profesores.

4.4 Procedimiento para el levantamiento

Los siguientes pasos son lo que se han llevado a cabo en un acta que se instrumentó en la secundaria citada y el siguiente es un ejemplo de una publicación electrónica que vertimos con fines didácticos.

Paso	Descripción	Fundamento
Acta de hechos	El acta de hechos es un documento que describe las conductas presuntamente cometidas por el trabajador. El acta de hechos debe ser remitida al superior jerárquico para su revisión y dictaminación	Costumbre
Recomendación del superior jerárquico	El superior jerárquico, luego de evaluar el acta de hechos, puede recomendar al director el levantamiento del acta administrativa.	Costumbre
Notificaciones	El director debe notificar, al menos con 24 horas de anticipación, tanto al trabajador como a su representante sindical sobre la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo el acta administrativa.	Artículo 46 Bis de la LFTSE, y supletoriamente, artículos 747 y 784 de la LFT

Acta Administrativa	El director es responsable de asignar los turnos a los participantes del acta, así como de hacer un pronunciamiento sobre los hechos presuntamente cometidos por el trabajador involucrado.	Artículo 46 Bis de la LFTSE
Evidencia adicional	El director debe anexar al acta administrativa cualquier evidencia que pueda ser útil para probar los hechos imputados al trabajador.	Artículo 46 Bis de la LFTSE
Remisión del acta a la Dirección de Contraloría y Administración (DCA)	La DCA determina si se procede iniciar el juicio de autorización de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	Artículo 46 Bis de la LFTSE

113

¹¹³Procedimiento para cesar al personal de la Secretaría de Educación Pública que acosa y/o abusa sexualmente de los alumnos/as: Legislación, Evidencia y Recomendaciones para el cambio. ICEV, Revista de estudios de la violencia, Número 11, 2º trimestre 2010. [http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/Procedimiento para cesar al personal de la Secretaria de Educacion Publica que acosa y-o abusa sexualmente de los alumnos-as-Legislacion evidencia y recomendaciones para el cambio.pdf](http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/Procedimiento_para_cesar_al_personal_de_la_Secretaria_de_Educacion_Publica_que_acosa_y-o_abusa_sexualmente_de_los_alumnos-as-Legislacion_evidencia_y_recomendaciones_para_el_cambio.pdf), 27 de noviembre de 2013 12:00 horas

CONCLUSIONES

Primera. Durante el transcurso del tiempo en que se desarrolló el presente trabajo se observa que el desarrollo de la legislación burocrática ha sido además de muy lenta, violatoria de garantías individuales y de una ineficacia indeseable.

Es sorprendente ver como la falta de actualización de la normatividad tiende a crear confusiones o problemas que en determinado momento influyen en la prestación de un servicio, o inclusive en el estudio de un problema en particular, tal es el caso con el desarrollo del presente trabajo en donde el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública publicado el 29 de enero de 1946 aún conserva su redacción original remitiéndonos al Estatuto de los Trabajadores, cuando este fue derogado el 28 de diciembre de 1963 con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Esto es solo parte del problema con el que nos encontramos de tal forma que lo primero que podemos concluir es que haya una nueva reglamentación lo cual parece que ya es un hecho actualmente.

Segunda. Por otra parte la necesaria divulgación de que no solo el supuesto que divulga la circular No. 29 conforman un “acta por abandono de empleo” (inciso b de la fracción V de la LFTSE) sino también de la fracción I del artículo 46 de los cuales pueden ser básicamente “acta por abandono de la función”, “acta por repetida falta injustificada”, y las demás estructuradas tanto en el capítulo II como las del cuadro sinóptico del capítulo III del presente, todas ellas causales de cese sin responsabilidad para la institución.

Tercera. La divulgación de los tipos de pruebas denominadas en la Ley Federal del Trabajo como especiales con la finalidad de que se implementen acciones en los centros de trabajo que puedan crear mecanismos de control que generen, en caso de incurrir el personal en los supuestos comentados en el

párrafo anterior, los medios de prueba que sustenten los supuestos establecidos en la fracción I y V del artículo 46 de la LFTSE.

Cuarta. Las actas de abandono de empleo tienen una función determinante en el contexto del derecho burocrático como parte de la visión de eficiencia que el Estado ha pretendido, más allá del Estado el derecho mismo. Sin embargo la falta de aplicación hace que este tipo de actas vayan entrando en el olvido y se utilicen mecanismos fuera de la normatividad para solucionar conflictos que son faltas a la normatividad en estricto derecho. No es la pretensión con el presente promover que la normatividad se aplique de manera estricta pero sí que la difusión y la socialización de esta sea el punto de partida para que todos aquellos servicios que se ofrecen sean más eficientes, para el caso en particular de la educación la pretensión es que la socialización del conocimiento de la normatividad y para el caso concreto de la aclaración de los supuestos que pueden ser motivo de la instrumentación de un acta de abandono de empleo cree en cada lector una conciencia del buen servicio, pero además siendo claros en el caso de la educación hay muchos factores más que influyen para que no se obtengan buenos resultados.

Es impreciso argumentar que la normatividad, toda, está hecha a favor de la institución y en contra hasta de la educación misma, esto sería falso, una de las partes rescatables de la normatividad, que además escapa continuamente a la vista es justamente que se pretende no solo la regulación de las conductas de los trabajadores sino que a través de dicha regulación existe un propósito, que tal vez suene idealista pero que es posible, ya que no solo se encuentra en manos del Estado el llegar a él sino en los trabajadores para procurar un bien social, y para el asunto en particular es la educación pública. El día en que cada persona que trabaja en la educación tenga claro que el acatamiento de la normatividad redundará en beneficio de la sociedad entonces el país cambiará con rapidez, pero al hablar de acatar la normatividad no exime que se haga reflexionando todo el tiempo en ello, es más el entendimiento y reflexión de la norma nos lleva a niveles de bienestar social más elevados,

todos queremos vivir mejor pero para ello son indispensables las reglas, desde la más básicas hasta las más elaboradas, desde los derechos naturales y las garantías individuales hasta los universales.

Hoy en día existen varias instituciones que velan por los derechos humanos de los niños, que vigilan el cumplimiento del trabajo de los servidores públicos, aunado a ello la creación de leyes y normatividades. Por lo anterior sería deseable la creación de un departamento jurídico asistencial presencial, ya que actualmente el departamento jurídico solo se encuentra en direcciones operativas, para evitar la ineficacia de las actas y en su caso que haya un asesor por escuela para generar una cultura cívica con apego a la normatividad, vista la norma como un instrumento que promueve la eficiencia en los centros de trabajo. Hoy en día es indispensable la actuación de los profesionales de derecho en casi todos los ámbitos de la vida, en el caso del derecho burocrático hay mucho que decir y mucho por hacer. El estado no deja de ser otro patrón sin embargo, no todo se le está permitido y solo con un pueblo educado podremos ejercer verdaderamente la soberanía para vivir mejor.

Bibliografía

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa. México, 2002.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Jus Semper. México 1991. Pp. 198.

BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral, “Teoría, diccionario, preguntas y respuestas”, Mundo Jurídico, México 1991, Pp. 155

BOLAÑOS LINARES, Rogel. Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, México, 2007

DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, Pp. 253

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I, Porrúa. México, 2009

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Treceava Edición, tercera reimpresión. Porrúa. México 2006. Pp. 679

DE BUEN LOZANO, Néstor, *et. al*, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, serie G, Número 188, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Nacional Autónoma de México, México 1997, Pp. 865.

CARBAJAL, Juan Alberto. Estudios Constitucionales, Porrúa. México, 2000.

CARPISO, Jorge. Estudios Constitucionales, Porrúa, México, 2003.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge. México 2001. Pp. 368

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México 1989, Pp. 394

CONTRERAS VACA, Francisco José. Derecho Procesal Civil, Teoría y Clínica. Segunda Edición. Oxford University Press. México 2012. Pp. 587

COVIAN ANDRADE, Miguel. El Control de la Constitucionalidad en el Derecho Comparado, Cedipic, México, 2001.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional Del Trabajo, Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México 1998, Pp. 370.

DAVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, Tomo I y II, Quinta Edición, Temis, Buenos Aires, 1981. Pp. 1474.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto. El Sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Porrúa, México. 2001. Pp. 221.

ESCRICHE, JOAQUIN. Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia, Librería de la señora Viuda e Hijos de D. Antonio Calleja. Paris 1851. Pp. 1576

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *et. al*, Derechos de los Servidores Públicos, Instituto Nacional de Administración Pública A. C. Universidad Nacional Autónoma de México, México 2002, Pp. 75

GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. 2ª. Reimpresión de la tercera edición. Tomo I. Introducción y parte. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1968.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 2009.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa UNAM, México 2001, Pp. 298

LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica), Porrúa. México 2009. Pp 396.

MOTO SALAZAR, Efraín, *et al*. Elementos de Derecho. 4ª. Edición. Porrúa. México 1996, Pp. 453.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático, Oxford University Press, México 2008.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I, Diccionario de Derecho Burocrático, Harla, México 1997, Pp. 177.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América Latina, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1990, Pp. 259.

SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso. Primer Curso de Derecho Administrativo, Porrúa. México, 2009.

TENA SUCK, Rafael, *et al*. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. Tercera edición, primera reimpresión 1991. Pp. 238

VALLS HERNÁNDEZ, Sergio. *Consejo de la Judicatura Federal*, Poder Judicial de la Federación, México, 2001.

Fuentes Legislativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal de Responsabilidades de los Trabajadores al Servicio del Estado

Reglamento de las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública

Acuerdo número 98, por el que se establece la organización y funcionamiento de las escuelas de educación secundaria.

Manual de organización de la escuela de educación secundaria y telesecundaria en el distrito federal

Circular no. 29 dirección general de operación de servicios educativos

Declaración de los derechos humanos.

Fuentes Jurisprudenciales

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Sexta Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, Volumen LXXXVII, página: 34. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO. Amparo directo 7024/61. José María Murueta Hernández. 8 de septiembre de 1964. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo XII, Página: 167. ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. Amparo directo 91/93. Luis Gutiérrez González. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Quinta Época, Cuarta Sala, Quinta Parte. Página: 235. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. Jurisprudencia.

Tomo CXVII, página 1140. Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XCVII, página 226. Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CIII, página 1279. Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CVIII, página 1292. Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CXV, página 192. Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial de la Federación, Decimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, Tomo XXVIII, Página: 2307. **ABANDONO DE EMPLEO DE UN TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO CON MÁS DE VEINTE AÑOS DE ANTIGÜEDAD. INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Amparo directo 693/2008. Miguel Franco Ramírez. 8 de septiembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, Tomo VI, Página: 547. **ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).** Jurisprudencia.

Amparo directo 797/94. Tomás Esteban Ramírez Corona. 13 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 32/95. Nohelia Ramos Sotelo. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Amparo directo 147/97. Alfonso González Rodríguez. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Amparo directo 683/97. Dante Tapia Sandoval. 3 de julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval.

Amparo directo 796/97. Fredy Serrano Flores. 26 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 66/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial P./J. 30/2012 (10a.) de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ABANDONO DE EMPLEO, COMO CAUSAL DE CESE, SE CONFIGURA CUANDO LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR OBEDECE A SU DETERMINACIÓN DE NO VOLVER DEFINITIVAMENTE, LO QUE PUEDE INFERIRSE DE LO QUE HAYA EXPRESADO O A PARTIR DE LOS HECHOS CONCRETOS QUE ASÍ LO REVELEN O LO HAGAN PRESUMIR."

Semanario Judicial de la Federación, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Octava Época, Número 80, Página: 50. ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE. Jurisprudencia.

Amparo directo 44/87. Gilberto González Pérez. 11 de febrero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 158/93. Angel Díaz Salas. 17 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 672/93. Epifanio Vélez Martínez. 20 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

Amparo directo 225/94. Arturo Pérez Soto. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 359/94. Armando Resendez Coronado. 1º de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José M. Quitanilla Vega.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, Volumen 151-156, Página: 235. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. Jurisprudencia.

Tomo CXVII, página 1140. Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XCVII, página 226. Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CIII, página 1279. Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CVIII, página 1292. Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CXV, página 192. Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo XIII, Página: 383; ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO. BASTA QUE SEA MOMENTANEO. Amparo directo 8561/93. Efraín Fragoso Román. 11 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo XIII, Página: 297: ABANDONO DE TRABAJO. LAS LISTAS DE ASISTENCIA NO SON APTAS PARA ACREDITAR EL Amparo directo 296/93 (2518/93). Manuel Alberto Aguilar Gracida. 12 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Fuentes electrónicas.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1824A.pdf>

4 septiembre de 2013 8:02 horas

http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf

4 septiembre de 2013 8:02 horas

http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1836.pdf

4 septiembre de 2013 8:00 horas

http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

4 septiembre 8:04 horas.

<http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1917.pdf>,

25 de noviembre de 2013 10:00 horas.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/28/cnt/cnt10.pdf>

04 septiembre 2013 10:25 horas

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/364/5.pdf>

10 de octubre de 2013 8:42 horas

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/acta/acta.htm>,

27 de noviembre 2013 10:00 horas

http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/Documentos/estadistica/Compendio_Formulario_2004.pdf,

22 de octubre de 2013. 7:40 horas.

<http://memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/05021917.html>

04 septiembre 2013 10:40 horas.

<http://gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/422/422-17.pdf>

27 de noviembre de 2013 7:30 horas

<http://derecho.upla.edu.pe/pdf/diccionariosorio.pdf>

22 de octubre de 2013, 11 47 horas

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-07-07.pdf>,

21 de noviembre de 2013, 13 horas.

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/wgme/dv/201/201103/20110309_declarationhumanrights_fr.pdf,

23 de octubre de 2013 7:48 horas.

<http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl>,

15 de octubre de 2013, 11:20 horas

http://www2.sepdf.gob.mx/apoyo_tecnologico/descarga_de_manuales/archivos/instructivo_acta_abandono_empleo.doc instructivo para la elaboración de actas de abandono de empleo,

21 de octubre de 2013. 9:39 horas.

[http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/Procedimiento para cesar al personal de la Secretaria de Educacion Publica que acosa yo abusa sexualmente de los alumnos-as- Legislacion evidencia y recomendaciones para el cambio.pdf](http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/Procedimiento_para_cesar_al_personal_de_la_Secretaria_de_Educacion_Publica_que_acosa_yo_abusa_sexualmente_de_los_alumnos-as_Legislacion_evidencia_y_recomendaciones_para_el_cambio.pdf)

27 de noviembre de 2013 12:00 horas.

<http://www.inep.org/Efemerides/12/05121960.html>, 04 septiembre 2013, 10:00 horas.

ANEXOS.

Criterios Jurisprudenciales

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

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

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

Amparo directo 7024/61.-José María Murueta Hernández.-8 de septiembre de 1964.-Cinco votos.-Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, página 34, Cuarta Sala.

Genealogía

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

Observaciones

Nota: El artículo 122 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor

En esta la jurisprudencia se hace una clara distinción entre dos tipos de causales de rescisión y una causal de terminación contrato, uno de la fracción I del artículo 46 (cese por terminación del contrato), otro de la fracción X del 122

de la LFT (recisión), y por último una segunda causal de cese que es el abandono en detrimento de un servicio que cause la deficiencia de un servicio a personas o de maquinaria o equipo o pongan en peligro la salud o la vida de las personas (recisión). Pero en el ámbito educativo cuando un profesor abandona su aula causa un detrimento en el servicio y éste tipo de situaciones poco se observan y son definitivamente abarcadas por la ley, en específico en el artículo 46 de la LFTSE.

En esta jurisprudencia es clara la interpretación de lo que debe considerarse como abandono de empleo a diferencia del abandono, en el caso del primero para poder hacerlo valer habrá que ajustarlo a lo que la Circular 29 identifica para que pueda prevalecer la instrumentación ante la junta de conciliación. Sin embargo cabe señalar que es justamente esta parte en donde se crea confusión debido a que los directores podrían dar por hecho que sólo puede instrumentarse acta de abandono con el supuesto descrito en la circular mencionada lo que es incorrecto porque hay más supuestos que nos llevan a la instrumentación del acta por abandono de empleo.

El abandono momentáneo o las repetidas faltas de asistencia son equivalentes al abandono de empleo, es decir que cuando se instrumenta un acta por cualquiera de los supuestos expuestos en el presente referidos a, la consecuencia esperada o la visión con la que se instrumente siempre deberá ser el cese del trabajador. Ello para no perder de vista todos aquellos detalles que resulten importantes para que no se pierda su eficacia.

No podemos dejar de mencionar que con cualquiera de los supuestos de artículo 46 de LFTSE se puede dar el cese a un trabajador sin la intervención del Tribunal, sin embargo el del cese consistirá en la eficacia del acta. Por ello es que creemos necesario la aclaración de la equivalencia de los supuestos que se configuran con la fracción I del artículo 46 de la LFTSE.

ABANDONO DE EMPLEO DE UN TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO CON MÁS DE VEINTE AÑOS DE ANTIGÜEDAD. INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El primer párrafo del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. Por tanto, cuando la excepción del titular demandado en un juicio de naturaleza burocrática se base en que el empleado incurrió en más de cuatro faltas injustificadas a laborar, adecuando su conducta a lo previsto en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aun cuando se trate de un trabajador con más de veinte años de antigüedad en el servicio, no resulta aplicable lo establecido en aquel precepto de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que no se está en el supuesto de una rescisión de la relación laboral, sino de un **abandono de empleo** previsto en la legislación burocrática; en este caso el trabajador externa el elemento volitivo para no continuar con el vínculo, lo cual dista de la decisión unilateral del patrón de rescindir la relación por causa grave.

DECIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 693/2008. Miguel Franco Ramírez. 8 de septiembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVIII, Octubre de 2008; Pág. 2307

La tesis anterior aclara una excepción de la Ley Federal del Trabajo que pudiera aplicarse a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solo que para el caso en particular que nos ocupa es claro con todo lo que hemos expuesto que reuniendo los requisitos para la instrumentación del acta de abandono además de las pruebas idóneas, el 161 de la Ley Federal del Trabajo aunado a la tesis en comento no es aplicable, sin embargo solo para ser más claro tan solo en el supuesto mayormente conocido que es la instrumentación de un acta de abandono cuando el trabajador así lo ha expresado y existen los testigos que han informado que el trabajador presta sus servicios en otro lugar, aunque ya el trabajador demandara en tribunal la falsedad de lo anteriormente expuesto invocando el artículo 161 aún con ello sería procedente el cese del trabajador. Y ello es justo lo que deja en claro la anterior tesis, es decir que sin importar a antigüedad del trabajador si se reúnen los elementos de la fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es aplicable el cese, o para lo expuesto en el presente trabajo para la instrumentación del acta de abandono de empleo.

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION 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 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.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 44/87. Gilberto González Pérez. 11 de febrero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 158/93. Angel Díaz Salas. 17 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 672/93. Epifanio Vélez Martínez. 20 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

Amparo directo 225/94. Arturo Pérez Soto. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 359/94. Armando Resendez Coronado. 1º de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José M. Quitanilla Vega.

[J]; 8a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; 80, Agosto de 1994; Pág. 50

La anterior jurisprudencia resume brevemente las diferencias entre el abandono de empleo, el abandono y podría decirse que el abandono de las funciones, dicho para diferenciarlos, en pocas palabras nos hace ver que el abandono de empleo requiere como ya se ha dicho en múltiples ocasiones de la expresión clara del trabajador de no volver al trabajo, mientras que la inasistencia, aún cuando sea por un lapso mayor a tres días injustificadamente

y sin dar aviso no constituye el abandono de empleo sino una causal de rescisión de la relación de trabajo, así como la ausencia del trabajador que derive en la desatención del servicio, que claro para el caso que nos ocupa que dicha ausencia provoque la deficiencia del servicio, ponga en peligro bienes o la vida de las personas.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL **ABANDONO DE EMPLEO** POR LOS.

A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por **abandono de empleo**, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese **abandono**, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que perseguía lo ordenado en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 48 y 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), es que el empleado público este siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado; de suerte que el **abandono** depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del **abandono**.

CUARTA SALA

Quinta Época:

Tomo CXVII, página 1140. Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XCVII, página 226. Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CIII, página 1279. Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CVIII, página 1292. Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CXV, página 192. Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Genealogía

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 212, página 163.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 318, página 287.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 570, página 376

[J]; 7a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; 151-156 Quinta Parte; Pág. 235

Es la aclaración de esta jurisprudencia la que permite que podamos ver que el Estado ha considerado la eficiencia de los servicios que ofrece, hace el claro señalamiento de que la pretensión del Estatuto, ahora la ley, es que el empleado público siempre este atendiendo sus funciones, ya que igualmente aclara que no importa el tiempo que se ausente el empleado, el abandono se considera por desatender la función. De ahí que es posible instrumentar actas administrativas de tantos supuestos. Por ello el desconocimiento de ello no permite el desenvolvimiento de la eficiencia a través de la norma o como lo hemos expresado que se vea a la norma como un instrumento que coadyuve a la eficiencia para el desarrollo de la educación en nuestro país, cabe señalar que la propuesta no es que s instrumenten actas a granel, sino más bien que se den a conocer todos los supuestos en que puede incurrir un empleado y cono ello al evitarlo cumpla con mayor eficiencia con su labor.

ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO. BASTA QUE SEA MOMENTANEO.

No debe perderse de vista que el factor tiempo, como determinante de la existencia o inexistencia de un **abandono**, a fin de precisarlo como causa de despido, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas, supuesto que el trabajador siempre debe estar atendiendo al servicio que le fue encomendado, de suerte que el **abandono** depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO**

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 8561/93. Efraín Fragoso Román. 11 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

Nuevamente se establece con mayor especificidad que el abandono no tiene que ver con el número de faltas de un trabajador sino con el descuido de su función o de las funciones encomendadas, un ejemplo de ello es cuando el personal de intendencia sale del centro de trabajo o aún sin abandonarlo desatiende el área de trabajo que le corresponde mantener limpia, sucede generalmente que la costumbre habitual es que los empleados de limpieza únicamente realizan su labor al inicio de la jornada y después nadie los encuentra cuando se les necesita para lavar o limpiar, incluso estos suelen argumentar que ya no es su función mantener las oficinas o aulas limpias durante la jornada laboral sino únicamente las deben limpiar al inicio de la jornada. Ello implica claramente un abandono de la función, ejemplos como estos hay muchos pero insistimos si no se aclara que ello es motivo de la

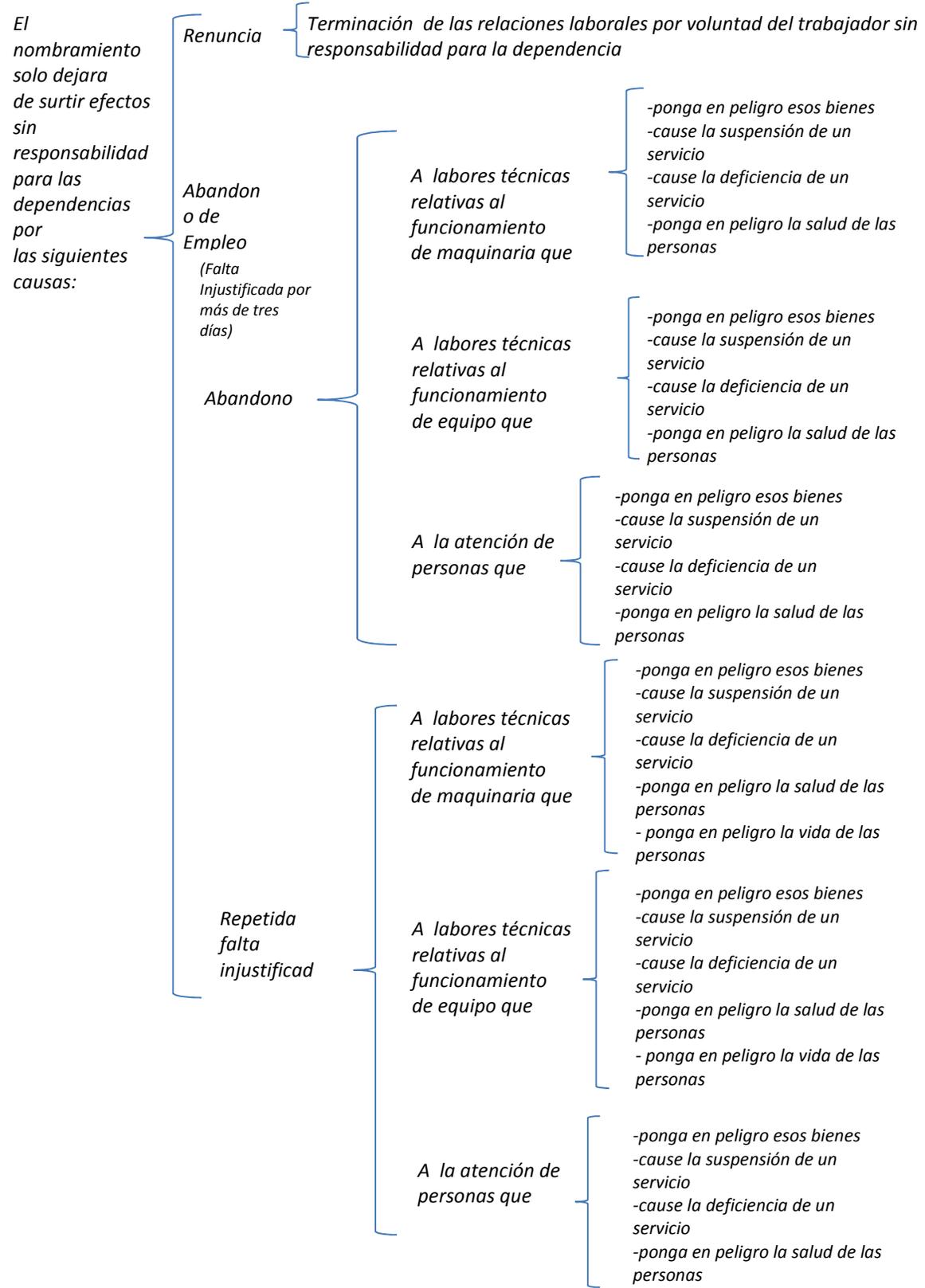
instrumentación de un acta por abandono entonces es que se incurre en el supuesto y la normatividad se convierte en letra muerta.

Cuadro sinóptico del artículo 46 de la LFTSE

A continuación con la intención de hacer más claro el análisis que se realizó del artículo 46 de la LFTSE presentamos un cuadro que estructura cada uno de los supuestos que se pueden construir con la redacción del artículo mencionado. En donde podremos ver que el abandono de empleo tiene otras varias formas de configurarse y no solo tres o cuatro como se pudiera pensar en las escuelas secundarias del Distrito Federal.

Por otra parte con el siguiente cuadro intentamos contribuir para que los lectores de una manera sencilla observen de donde proviene la construcción de los más de treinta supuestos debido a que en ocasiones con la simple lectura del artículo 46 de la LFTSE se complica un poco la construcción de dichos supuestos, por otra parte el cuadro también podría servir para no estar sacando la ley y leyendo el artículo cada que se pretenda instrumentar un acta por abandono, simplemente, es la intención igualmente, que con la pura observación del cuadro puedas configurar todos y cada uno de los supuestos que se establecen en el artículo citado.

Estructura de los supuestos para la configuración del abandono



INSTRUCTIVO PARA LA ELABORACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS A TRABAJADORES DE BASE

1. Se anotara el nombre de la población o ciudad y entidad federativa donde se instrumenta el acta
2. Se anotara con letra el día en que se levantando el acta.
3. Se anotará el mes en que se está instrumentando el acta
4. Se anotará con letra el año que corresponda.
5. Se anotará con números arábigos y letra, las horas y los minutos en que se levanta el acta.
6. Se anotara el nombre de la oficina o del plantel en donde se instrumenta el acta o en lugar distinto (solo por causas de fuerza mayor, haciendo la aclaración correspondiente).
7. Se anotara la ubicación de la oficina o del plantel en donde se instrumenta el acta o el del lugar distinto (solo por causas de fuerza mayor).
8. Se anotará el nombre completo y cargo de la persona que actúe como autoridad instrumentadora del acta (debiendo ser el jefe inmediato del trabajador).
9. Y 10 Se anotará el nombre completo de las personas que funjan como testigos de asistencia.
11. Se anotara el nombre completo del trabajador instrumentado.
12. Se señalará la filiación del trabajador instrumentado.
13. Se anotara con números arábigos y con letra la edad del trabajador instruido.
14. Se anotará el último domicilio registrado del trabajador instrumentado.
15. Se anotara el nombramiento o puesto del trabajador instruido.
16. Se anotara(n) la(s) clave(s) presupuestal(es) del trabajador instrumentado, tomando en cuenta las siguientes hipótesis:

⇒ Si el instruido ostenta dos o más plazas y estas corresponden a diferentes centros de trabajo, tendrán que instrumentar las actas por separado,

asegurándose que en ambos dejen de asistir a sus labores, en caso contrario solo se levantará el acta donde haya incurrido en abandono de empleo.

⇒ Si el trabajador tiene claves compartidas en dos turnos o planteles y únicamente ha faltado en uno de ellos será improcedente la instrumentación del acta por abandono de empleo, ya que las claves no se pueden fraccionar, en tal caso sería procedente el levantamiento de acta administrativa.

17. Se anotará el horario en que presta sus servicios el trabajador instrumentado.
18. Se anotará el nombre de la unidad administrativa o escuela, donde se encontrara ubicado el trabajador instruido.
19. Se anotará el nombre completo del primer testigo de cargo.
20. Se anotará la filiación del primer testigo de cargo.
21. Se anotará con números arábigos y con letra la edad del primer testigo de cargo.
22. Se anotará el domicilio del primer testigo de cargo.
23. Se anotará el nombramiento del primer testigo de cargo.
24. Se anotará la clave presupuestal del primer testigo de cargo.
25. Se anotará el nombre de la unidad administrativa, oficina o escuela donde esté ubicado el primer testigo de cargo. (cabe aclarar que la persona que comparezca con este carácter deberá laborar en el mismo centro de trabajo donde estaba trabajando el instruido).
26. Se anotará el número de credencial con que se identifique el primer testigo de cargo
27. Se anotará el nombre de la institución por la cual fue expedida dicha credencial.
28. Se anotará el nombre del trabajador instrumentado.
29. Se anotará el nombramiento que tiene el trabajador instruido.
30. Se anotará el horario en que presta sus servicios el trabajador instrumentado.

31. Se anotará el nombre de la unidad administrativa, oficina o escuela en donde estaba ubicado el trabajador instruido.
32. Se asentará la declaración del primer testigo de cargo, quien se concentrará a señalar todos y cada uno de los días hábiles en que el instrumentado dejó de asistir a sus labores.
33. AL 45. Se anotarán los mismos requisitos que se solicitaron del punto 19 al 31 con relación al segundo testigo de cargo, (a quien desde luego deben constar las inasistencias del trabajador).
46. Se anotará la declaración del segundo testigo de cargo, quien se concretará a señalar todos y cada uno de los días hábiles que el trabajador instrumentado dejó de asistir a sus labores.
47. Se anotará el nombre del primer testigo de asistencia.
48. Se anotará la filiación del primer testigo de asistencia.
49. Se anotará con números arábigos y con letra la edad del primer testigo de asistencia.
50. Se anotará el domicilio del primer testigo de asistencia.
51. Se anotará el número de la credencial con que se identifique el primer testigo de asistencia.
52. Se anotará el nombre de la institución por la que fue expedida dicha credencial.
53. AL 58. Se repite la información solicitada del punto 47 al 52, en relación al segundo testigo de asistencia.
59. Se enunciará la documentación que se anexe al acta, la cual deberá consistir en original(es) de la(s) tarjeta(s) o registro(s) de control de asistencia donde se observen las inasistencias que haya atribuido al trabajador, el certificado del último pago, las nóminas de empleados por centro de trabajo anteriores y subsecuentes al abandono de empleo, considerando además los diversos supuestos que se pudieran presentar en relación a la sustitución laboral de los trabajadores, como por ejemplo:

⇒ En el caso de las licencias por comisión sindical deberán agregar el o los documentos con que se acredite que el instrumentado tenía conocimiento de la fecha en que debía reanudar labores o renovar su licencia, pudiendo ser la solicitud formulada por el instruido para efectos de que se le concediera la misma, el formato único de personal con el que opero la licencia, firmado por el trabajador, o el acuse del dictamen de autorización correspondiente.

⇒ En el supuesto de que el instruido haya sido cambiado de centro de trabajo, el acuse del oficio con el que se le notifico el lugar, a partir de qué fecha y hora en que debía presentarse a laborar.

60. Deberá anotarse la hora en que concluya la instrumentación del acta.

61. AL 65. Deberán anotarse, en el orden señalado, el nombre y cargo de las personas que intervinieron en la instrumentación del acta, quienes deberán firmar al calce de la misma.¹¹⁴

¹¹⁴http://www2.sepdf.gob.mx/apoyo_tecnologico/descarga_de_manuales/archivos/instructivo_acta_abandono_empleo.doc instructivo para la elaboracion de actas de abandono de empleo. 21 de octubre de 2013. 9:39 horas

ACTA POR ABANDONO DE EMPLEO
(FORMATO)

EN LA CIUDAD DE _____ (1) _____ EL DIA ____ (2) DEL MES DE _____ (3) _____ DEL AÑO ____ (4) ____ SIENDO LAS ____ (5) _____ HORAS: EN EL LOCAL QUE OCUPA _____ (6) _____ UBICADO EN _____ (7) _____ Y ANTE LA PRESENCIA DE (LA) C. (8) _____ QUIEN ACTUA CON LOS COMPARECIENTES, EL (LA) C. _____ (9) _____ Y EL (LA) C. _____ (10) _____ COMO TESTIGOS DE ASISTENCIA QUE FIRMAN AL MARGEN Y ALCANCE CON EL OBJETO DE HACER CONSTAR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, SE PROCEDIO A LEVANTAR LA PRESENTE ACTA POR ABANDONO DE EMPLEO EN CONTRA DEL (LA) C. _____ (11) _____, CON FILIACIÓN _____ (12) _____ DE _____ (13) AÑOS DE EDAD Y CON DOMICILIO PARTICULAR EN _____ (14) _____, DESEMPEÑANDO EL PUESTO ____ (15) _____, CLAVE PRESUPUESTAL: _____ (16) _____ CON HORARIO DE _____ (17) _____ Y UBICADO EN _____ (18) _____, LO ANTERIOR PARA LOS EFECTOS LEGALES QUE HAYA LUGAR.

SE PRESENTA EL PRIMER TESTIGO POR SEPARADO, DE NOMBRE _____ (19) _____ CON FILIACIÓN _____ (20) _____ DE _____ (21) _____ AÑOS DE EDAD Y CON DOMICILIO ACTUAL EN _____ (22) _____ DESEMPEÑANDO EL PUESTO DE _____ (23) _____, CLAVE PRESUPUESTAL _____ (24) _____ Y UBICADO EN _____ (25) _____ QUIEN SE IDENTIFICA CON LA CREDENCIAL NO. _____ (26)

_____ EXPEDIDA A SU FAVOR POR ____ (27)
 _____, QUE SE HACE CONSTAR TENERLA A
 LA VISTA Y SE LE DEVUELVE, A QUIEN SE LE EXHORTA CONDUCIRSE
 CON VERDAD DECLARA QUE SABE Y LE CONSTA QUE EL (LA) C. ____
 (28) _____, CON PUESTO DE _____ (29)
 _____, CON HORARIO DE
 _____ (30) _____, UBICADO EN
 _____ QUIEN PRESTA SUS SERVICIOS
 EN E ESTE LUGAR _____ (32)

_____ QUE LO
 ANTERIOR LO SABE Y LE CONSTA PORQUE PRESTA SUS SERVICIOS EN
 EL MISMO CENTRO DE TRABAJO Y ADVIRTIÓ LAS INASISTENCIAS
 SEÑALADAS, QUE ES TODO CUANTO TIENE QUE DECLARAR LEIDA QUE
 FUE SU DECLARACIÓN, LA RATIFICA EN SUS TERMINOS Y LA FIRMA AL
 MARGEN Y CALCE PARA CONSTANCIA.

RETIRADO EL TESTIGO ANTERIOR, COMPARECE EL SEGUNDO TESTIGO
 DE CARGO POR SEPARADO DE NOMBRE: ____ (33)
 _____ CON FILIACIÓN _____ (34)
 _____ DE _____ (35) _____ AÑOS DE EDAD Y CON
 DOMICILIO ACTUAL EN _____ (36)
 _____ DESEMPAÑANDO EL PUESTO DE ____
 (37) _____ CLAVE PRESUPUESTAL ____ (38) _____ Y
 UBICADO EN _____ (39) _____ QUIEN SE IDENTIFICA CON LA
 CREDENCIAL No. ____ (40) _____ EXPEDIDA A SU
 FAVOR POR ____ (41) _____ QUE SE HACE CONSTAR
 TENERLA A LA VISTA Y SE LE DEVUELVE, A QUIEN SE LE EXHORTA
 CONDUCIRSE CON LA VERDAD Y SE LE HACE SABER LAS PENAS EN

QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES PREVISTA EN LA
 FRACCIÓN 1 DEL ARTICULO 247 Y DEMAS APLICABLES DEL CODIGO
 PENAL, PROTESTANDO CONDUCIRSE CON LA VERDAD DECLARA: QUE
 SABE Y LE CONSTA QUE EL (LA) C. ____ (42)
 _____ CON PUESTO DE ____ (43)
 _____, CON HORARIO DE _____ (44) _____
 UBICADO EN _____ (45) _____
 QUIEN PRESTA SUS SERVICIOS EN ESTE LUGAR ____ (46)

_____ QUE LO
 ANTERIOR LO SABE Y LE CONSTA PORQUE PRESTA SUS SERVICIOS EN
 EL MISMO CENTRO DE TRABAJO Y ADVIRTIÓ LAS INASISTENCIAS
 SEÑALADAS, QUE ES TODO CUANTO TIENE QUE DECLARAR. LEIDA QUE
 FUE SU DECLARACIÓN, LA RATIFICA EN SUS TERMINOS Y LA FIRMA AL
 MARGEN Y CALCE PARA CONSTANCIA.

PRESENTES EL PRIMER TESTIGO DE ASISTENCIA EL (LA) C. ____ (47) __,
 CON FILIACIÓN ____ (48) _____, DE ____ (49)
 _____ AÑOS DE EDAD Y CON DOMICILIO ACTUAL
 EN ____ (50) _____, QUIEN SE IDENTIFICA CON LA
 CREDENCIAL No. ____ (51) _____ EXPEDIDA A SU FAVOR POR ____
 (52) _____ Y EL SEGUNDO TESTIGO
 DE ASISTENCIA EL (LA) C. ____ (53)
 _____, CON FILIACIÓN ____ (54)
 _____ DE ____ (55) _____ AÑOS DE EDAD Y CON
 DOMICILIO ACTUAL EN ____ (56) _____, QUIEN SE IDENTIFICA
 CON LA CREDENCIAL No. ____ (57) _____, EXPEDIDA A SU FAVOR
 POR ____ (58) _____, QUIENES HAN OIDO Y

PRESENCIADO LO DECLARADO POR LOS COMPARECIENTES CONFORME SE ASENTÓ EN ESTA ACTA, FIRMANDO AL CALCE PARA CONSTANCIA.

NO HABIENDO MAS QUE HACER CONSTAR, SE DA POR CONCLUIDA LA INSTRUMENTACIÓN DE LA PRESENTE ACTA, LO ANTERIOR CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 46 FRACCIÓN 1 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ANEXÁNDOSE A LA MISMA LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

(59) _____

_____ SIENDO LAS

(60) _____ HORAS DEL DIA DE

SU INICIO, FIRMANDO AL MARGEN LOS QUE EN EL LA INTERVINIERON Y AL CALCE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA QUE DAN FE.

FIRMAS

(61) _____

AUTORIDAD
INSTRUMENTADORA
(JEFE SUPERIOR)

(62) _____

TESTIGO DE CARGO

(63) _____

TESTIGO DE CARGO

(64) _____

TESTIGO DE ASISTENCIA

(65) _____

TESTIGO DE ASISTENCIA