

# UNIVERSIDAD LATINA S.C.

LICENCIATURA EN DERECHO

LA CAUSAL DE ABANDONO DE EMPLEO EN MATERIA BUROCRATICA Y LA NUEVA  
CULTURA LABORAL

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA

ALMA LIZBETH PEREZ SÁNCHEZ

DIRIGIDA POR

LIC. MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO.

MEXICO D.F.

2006.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**PRIMER CAPITULO**  
**CONCEPTO JURÍDICOS GENERALES SOBRE ABANDONO DE EMPLEO**

1.1 Concepto de Acta Administrativa.....	2
1.2 Concepto Acta de Abandono de Empleo.....	6
1.3 Sujetos Activos que intervienen en la Instrumentación del Acta de Abandono de Empleo.....	11
1.3.1 Instrumentador del Acta.....	11
1.3.2 Testigos de Cargo.....	11
1.3.3 Testigos de Asistencia.....	12
1.4 Diferencia entre Acta Administrativa y Acta de Abandono de Empleo.....	12

**SEGUNDO CAPITULO**  
**ANTECEDENTES DEL ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO EN MATERIA BUROCRÁTICA**

2.1 Origen del Abandono de Empleo.....	14
2.1.1 Abandono de empleo.....	15
2.2 Concepto de Trabajo.....	17
2.3 Concepto de Trabajador.....	19
2.4 Trabajador al Servicio del Estado sujeto a la instrumentación del Acta de Abandono de Empleo.....	22
2.4.1 Trabajador de base.....	25
2.4.2 Trabajador de confianza.....	30
2.5 Consecuencias Jurídicas del Abandono de Empleo.....	35
2.6 Configuración del Abandono de Empleo.....	36
2.7 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	49

2.7.1	Etimología de la palabra Derecho.....	49
2.7.2	Obligación.....	50
2.7.3	Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	51
2.7.4	Obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	52

**TERCER CAPITULO**  
**NORMAS QUE REGULAN LA INSTRUMENTACIÓN DEL ACTA DE**  
**ABANDONO DE EMPLEO**

3.1	Ley Federal del Trabajo.....	55
3.2	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	57
3.2.1	Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.....	57
3.2.2	Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941.....	59
3.2.3	Reformas Constitucionales en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960.....	61
3.2.4	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.....	63
3.2.5	Análisis del artículo 46 fracción I.....	76
3.2.6	Análisis del artículo 46 fracción V.....	78
3.3	Condiciones Generales De los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública.....	82

**CUARTO CAPITULO**  
**ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL ABANDONO DE EMPLEO EN LA**  
**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

4.1 Análisis de las Actas de abandono de Empleo en la Secretaría de Educación Pública durante el período de 1999-2004.....	84
4.2 Motivos por los que se da el Abandono de Empleo.....	86
4.3 Resolución por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	87
4.3.1 Favorable.....	94
4.3.2 Desfavorable.....	94
4.3.3 En que fundamenta su resolución la Autoridad Responsable .....	94
4.4 Diagnostico de la elaboración de las actas de abandono de empleo.....	98

**QUINTO CAPITULO**  
**LA NUEVA CULTURA LABORAL**

5.1 Antecedentes de la Nueva Cultura Laboral.....	100
5.2 Que es la Nueva Cultura Laboral.....	101
5.3 Ventajas de la Nueva Cultura Laboral.....	104
5.4 Desventajas de la Nueva Cultura Laboral.....	110
5.5 Que propone la Nueva Cultura Laboral.....	112
Conclusiones.....	125
Bibliografía.....	128

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto analizar la forma en que la nueva cultura laboral puede impactar al derecho laboral burocrático, que en apariencia puede contradecir algunos de sus principios. La idea es revisar qué tanto dentro de las Dependencias Gubernamentales puede contribuir a un mejor desempeño laboral.

En el entendido de que la nueva cultura laboral no se ha aplicado como fue planteada, cabe aclarar que las conclusiones a las que se llegó en el presente trabajo de investigación, son sólo propuestas de cambio en la visión del Gobierno Público Federal.

Para efecto de abordar la problemática que en este trabajo se trata, específicamente la causal de abandono de empleo en materia burocrática, es preciso introducirse al primer capítulo que trata de los conceptos generales sobre el abandono de empleo, como qué es un acta administrativa, un acta de abandono de empleo, personas que intervienen en la instrumentación de las mismas y las diferencias que hay entre ambas actas.

Posteriormente, en el segundo capítulo, se alude a los antecedentes del abandono de empleo en materia burocrática, en el que se analizan los tipos de trabajadores contemplados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a quienes se les puede instrumentar el acta de abandono de empleo y el origen del mismo, haciendo la aclaración de que muchos tratadistas de derecho laboral, en diversos textos, utilizan indistintamente el término Abandono de

Empleo y Abandono de Trabajo. Es de hacer notar que también hay diferencias, en cuanto al tiempo que se debe dejar pasar para que se configure el abandono de empleo, ya que se dice que el mismo es sancionable cualquiera que sea el tiempo que se ausente el trabajador, si está atendiendo una función determinada que ponga en peligro el área donde presta sus servicios, que pudiera recaer en daños o perjuicios.

Como tercer capítulo analizaré las normas que regulan la instrumentación del Acta de abandono de empleo tales como la Ley Federal del Trabajo, a partir de su inclusión en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como todos los cambios que ha sufrido a lo largo de los años; la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como un apoyo a los trabajadores al servicio del Estado y como en el presente trabajo hablo de la Secretaría de Educación Pública, también incluyo las Condiciones Generales De los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública.

Ahora bien respecto a la Secretaría de Educación Pública, en el cuarto capítulo haré un análisis estadístico de las actas por abandono de empleo, en dicha Secretaría, de la que podremos observar si va en aumento o disminución tal situación y los motivos más frecuentes por los que se da; si entra en tal circunstancia la remuneración económica o simplemente es la desidia y flojera de los trabajadores para cumplir con sus labores.

Finalmente, en el quinto y último capítulo hablaré de la Nueva Cultura Laboral, pero que a la fecha no se ha aplicado correctamente, ya que si la misma fuera aplicada adecuadamente con todos sus principios en las Dependencias

Gubernamentales de nuestro país, realmente no sólo seríamos mejores como trabajadores sino como personas.

Es importante señalar que la metodología que se llevó a cabo en el trabajo se puede ubicar en la categoría de “Investigación documental” y los métodos generales de conocimiento que se emplearon son el analítico, por lo que hace al estudio de los artículos de la Ley Federal del Trabajo en lo particular; el sistemático, por lo que toca a la relación que hay entre diferentes artículos de un mismo ordenamiento jurídico; el deductivo al estudiar los principios de la denominada “Nueva Cultura Laboral” y aplicarlos al estudio del caso concreto. La investigación se fundamentó en teorías establecidas por estudiosos del Derecho, documentos que versan sobre las investigaciones realizadas en el tema, así como legislaciones y jurisprudencias para un mayor abundamiento en el tema tratado, siendo esta investigación básicamente documental.

## **PRIMER CAPÍTULO.**

### **CONCEPTOS JURÍDICOS GENERALES SOBRE ABANDONO DE EMPLEO.**

Para el mejor entendimiento de nuestro tema, es necesario aclarar algunos conceptos fundamentales como: el acta de abandono de empleo, el acta administrativa, sujetos que intervienen en la instrumentación, etc., los cuales nos darán una visión más amplia para, tener una mayor comprensión respecto al presente trabajo.

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

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

Los conceptos que se exponen a continuación, son sólo algunos de los que se utilizarán a lo largo del presente trabajo y van a constituir el aspecto total para poder dilucidar los temas de los siguientes capítulos; así mismo, dichos conceptos

nos van a servir de antecedente para poder abordar con mayor amplitud los temas que aparecen en el contenido del presente trabajo de investigación; es por ello que me es de suma importancia analizar los conceptos que menciono a continuación.

### **1.1 Concepto de Acta Administrativa.**

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

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

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

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

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

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva, podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la

terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.<sup>1</sup>

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

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

---

<sup>1</sup> “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado” en Legislación Federal del Trabajo Burocrático (versión comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), 43ª ed., Porrúa, México, 2005, p 39.

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

Artículo 748 LFT. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.<sup>2</sup>

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

- Señalar día, hora y lugar en que se va a instrumentar el acta;
- La hora que se señale para el levantamiento del acta deberá ser dentro del horario del trabajador instrumentado, salvo aquellos casos en que por las funciones que desempeñe se tenga que formular en horas hábiles distintas a su jornada laboral, así también el lugar debe ser su centro de trabajo y en casos de fuerza mayor otro distinto;
- Se le deberá hacer saber al trabajador, brevemente, los hechos que se le atribuyen;
- Indicar al trabajador que tiene derecho a presentar pruebas y testigos de descargo;

---

<sup>2</sup> Idem.

- Asentar en el original y copia del acuse del citatorio, la fecha y hora que el trabajador recibió el mismo;
- En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio se certificará su negativa con la firma de dos testigos de asistencia, señalando fecha y hora en que se llevó a cabo la diligencia y, en su caso, que el trabajador se enteró de su contenido; y
- Se le hará saber al trabajador que en caso de no presentarse se procederá a la instrumentación del acta en su ausencia.

## **1.2 Concepto de Acta de Abandono de Empleo.**

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

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

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

Para mayor referencia me permito citarla:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 36 Quinta Parte

Tesis:

Página: 45

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

Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias Burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo fracción I y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos inciso b) de la fracción V, también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen LXXXVI, pág. 37. Amparo directo 3760/63. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 5 votos. Volumen CXXII, pág. 64. Amparo directo 9392/66. Bernardo Castro Villagrana Sanblanc. 5 votos. Séptima Epoca: Volumen 29, pág. 49. Amparo directo 5899/70. Nicolás Reymundo Amerena Castro. 12 de mayo de 1971. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Volumen 31, pág. 29. Amparo directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez. 1º de julio de 1971. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Volumen 36, pág. 35. Amparo directo 7622/59. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 30 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> IUS 2003. jurisprudencia y tesis aisladas junio 1917-diciembre 2003, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, CD ROM, México, 2004.

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

Las formalidades que se deben considerar para la instrumentación del acta por abandono de empleo son:

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

- En el levantamiento del acta deberán de comparecer el instrumentador del acta, los testigos de cargo y los testigos de asistencia; y
- Concluida el acta la deberán firmar al calce y al margen.

La documentación que se deberá anexar al acta es:

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

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

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

Generalidades:

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

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

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

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

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

presente, que para dictaminar y operar cualquier baja debe hacerse antes de que concluya el término establecido.

Artículo 113 LFTSE.- Prescriben:

I.-

II.- En cuatro meses:

a)...

b) ...

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.<sup>4</sup>

### **1.3 Sujetos Activos que intervienen en la instrumentación del Acta de Abandono de Empleo.**

#### **1.3.1 Instrumentador del Acta.**

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

#### **1.3.2 Testigos de Cargo.**

Los testigos de cargo tienen que ser dos, debiendo ser personas a las que les consten las inasistencias del instruido, quienes harán mención de todos y cada uno de los días hábiles que faltó el trabajador, siendo necesario que sus declaraciones sean coincidentes; es importante señalar que los testigos deben verter sus declaraciones en forma separada, procurando aclararlo de la siguiente

---

<sup>4</sup> “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado” op cit p 56.

manera: Retirado que fue el testigo anterior se presenta o comparece el segundo..., esto se hará una vez que el primero de ellos concluya su declaración.

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

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

I Al que interrogado por alguna autoridad pública distinta de la judicial, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad.<sup>5</sup>

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

### **1.3.3 Testigos de Asistencia.**

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

---

<sup>5</sup> Código Penal Federal, Edit. Sista, pag. 89, México, 2002.

## **1.4 Diferencias entre Acta Administrativa y de Abandono de Empleo.**

### **Acta Administrativa**

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

### **Acta de Abandono de Empleo**

- ° No se le notifica al trabajador de la instrumentación del acta, ya que fue su deseo el ya no prestar sus servicios para la Dependencia a la que lo hacía.
- ° No está presente el trabajador.
- ° No está presente su representante sindical.
- ° Existe autoridad instrumentadora, testigos de cargo y de asistencia.
- ° La regula el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- ° Se les instrumenta a los trabajadores que por libre convicción dejan de asistir a sus labores.

## SEGUNDO CAPÍTULO.

### ANTECEDENTES DEL ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO EN MATERIA BUROCRÁTICA

#### 2.1 Origen del abandono de empleo.

Es necesario aclarar que muchos tratadistas de Derecho Laboral, así como en muchos textos que hablan en relación al tema de Derecho del Trabajo, utilizan indistintamente el término Abandono de empleo y Abandono de Trabajo; al respecto el tratadista Braulio Ramírez Reynoso, señala: “Las locuciones Abandono de Trabajo y Abandono de Empleo son equiparables e implican la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios”.<sup>6</sup>

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

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

---

<sup>6</sup> RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-C-, Edit. Porrúa, México, 1998, p 25.

de los Días Económicos (sólo se les dan a los trabajadores de base) o de algún otro derecho que esté contemplado en el Reglamento Interior o de la Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia Gubernamental, para que de esta manera no se incurra en desacato y se tengan consecuencias mayores como la instrumentación del acta de abandono de empleo.

### **2.1.1 Abandono de empleo.**

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que el Abandono de Empleo, es el hecho en virtud del cual el trabajador decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados.<sup>7</sup>

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

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

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

---

<sup>7</sup> HORI ROBAINA, Guillermo *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CH, Edit. Porrúa-UNAM, México 1998, p 9

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

Así mismo, otro Diccionario de Derecho, señala lo que es el abandono de servicio. “Acto cometido por funcionario público (servidor público), consistente en que sin habersele admitido la renuncia de una comisión, empleo o cargo, antes de que se presente la persona que haya de remplazarlo, lo abandona sin causa justificada”.

“El abandono de servicio importa la pérdida del empleo o cargo correspondiente”<sup>8</sup>

Por su parte, el Vocabulario Jurídico dice que abandono viene de *abandon* “palabra compuesta muy antigua, originada en la locución o abandon, en laisser, mettre abandon, a discreción, a merced; bandon, antiguo vocablo jurídico que significaba poder; deriva del germanico banda, estandarte, de donde signo de autoridad, al cual también se refiere también bande en el sentido de banda”.<sup>9</sup>

En ocasiones suele usarse indistintamente el abandono de empleo, el abandono de labores y la falta de asistencia a su trabajo. En primer lugar podemos decir que el Dr. José Dávalos, da el siguiente criterio con relación al abandono de empleo: “el abandono de empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o de su deseo de no trabajar”.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> DE PINA, Rafael, *Nuevo Derecho Mexicano*, Edit. Porrúa, México, 1998 p 15

<sup>9</sup> CAPITANT Henry, *Vocabulario Jurídico*, Edit. Palma, Argentina, 1986 p 25.

<sup>10</sup> DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, Edit. Porrúa, México, 1990 p 158

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

Lo cierto es que cuando un trabajador incurre en abandono de empleo causa graves perjuicios a la Administración Pública Federal; como ejemplo tenemos a la Secretaría de Educación Pública, donde si un docente falta a sus labores por más de cuatro días consecutivos, aparte de que está incurriendo en abandono de empleo, está dejando a los alumnos sin clase, lo que les causa que se atrasen y no cumplan adecuadamente con el plan de estudios, causándoles a los menores un grave daño en su educación.

Por otro lado, es necesario mencionar que el abandono de empleo deber ser plenamente justificado por parte del patrón, porque a él le corresponde la carga de la prueba, como si fuera el caso de un despido injustificado

## **2.2 Concepto de trabajo.**

### **Trabajo**

Sobre el trabajo ha recaído la maldición divina de ser considerado un castigo y es así que en muchos idiomas "la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Vierte del latín *trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba del hombre".<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor *Derecho del Trabajo*, Tomo II Ed. Porrúa, México 1999, p 90.

"El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de la materia, toda actividad por muy material que sea, requiere también de parte del intelecto".<sup>12</sup>

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

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

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

---

<sup>12</sup> BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta Edición, Edit. Sista, México 1996, p 67

El término trabajo es muy amplio y desde que apareció el hombre sobre la tierra, éste ha desempeñado diferentes actividades. Desde que se crearon las primeras culturas, el hombre tuvo que realizar un esfuerzo físico para conseguir los principales satisfactores. Así el hombre fue evolucionando hasta que su cuerpo, su alma y su espíritu tuvieran mayor armonía y sincronización, a tal grado que su habilidad se incrementó hasta llegar a crear trabajos más sofisticados. Por tal motivo, para efectos de la materia que nos ocupa, podemos decir que el trabajo es todo esfuerzo humano, con el objeto de crear satisfactores y transformar las cosas que le rodean, respetando siempre los derechos y obligaciones de los demás.

### **2.3 Concepto de trabajador.**

#### **Trabajador**

Se llama así "a la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., el concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador".<sup>13</sup>

También podemos decir que es

"la persona que por cuenta de otra trabaja en relación de dependencia, entendiéndose por actividad laboral no solo la que se ejecuta en forma manual, y sí toda aquella que se presta en beneficio de un patrón; tal será el caso de aquellos que preparen o vigilen el trabajo de los demás trabajadores, como ser vigilantes, capataces, encargados u otros .semejantes." <sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo* Op. Cit. P 90

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral* Tomo II, Tercera Edición, Edit. Heliasta, Argentina 1988, p 217.

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

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

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.<sup>15</sup>

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

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

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

---

<sup>15</sup> *Ley Federal del Trabajo* (comentada Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), 86ª ed., Porrúa, México, 2005, p 26

Artículo 123 Constitución Política.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley,<sup>16</sup>

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

El hablar de justicia social, es ser equitativo con el que realiza un trabajo y el estado debe brindar mayor apoyo, protección, y defensa de los derechos laborales a un grupo social que por su situación socioeconómica se encuentra en un nivel inferior; tal parece que se nos ha olvidado la sentencia de Aristóteles, que tiene un contenido de justicia social, que dice: hay que tratar Igual a los iguales y desigual a los desiguales, ojalá que en un futuro se superen las diferencias y desigualdad que aún subsisten en la clase trabajadora.

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

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

Por tal motivo, la prestación del servicio que habrá de efectuar un trabajador, esto lo hará en forma subordinada, y ésta habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores, en lo concerniente

---

<sup>16</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 152ª ed., Edit. Porrúa, México, 2006, p 157.

al trabajo. En caso contrario, procedería la rescisión de la relación de trabajo que estipula el artículo 47 fracción XI de la Ley Laboral.

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.<sup>17</sup>

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

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

##### **Trabajador al Servicio del Estado**

"Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular o los representantes de una dependencia o entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente".<sup>18</sup>

Hay una diferencia sustancial en lo referente a la amplitud del concepto de trabajador. Por una parte, el artículo 3° de la Ley Burocrática determina que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos

---

<sup>17</sup> Ley Federal del Trabajo op cit p 46.

<sup>18</sup> DÁVALOS, José, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, Porrúa, México 2001, p 3697

géneros; en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales; en tanto que el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 3 LFTSE.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.<sup>19</sup>

Artículo 8 LFT.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.<sup>20</sup>

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

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

---

<sup>19</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, op cit p 21

<sup>20</sup> Ley Federal del Trabajo op cit p 26.

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

Artículo 6 LFTSE.- Son trabajadores de base:

... Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.<sup>21</sup>

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

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

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

### **2.4.1 Trabajador de base**

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

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

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

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

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

---

<sup>21</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado op cit p 24

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

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

Víctor Mozart Russomano, dice que la estabilidad en el empleo "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".<sup>22</sup>

"La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador, nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo, están determinadas en la ley."<sup>23</sup>

"La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera".<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> RUSSOMANO MOZART, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Segunda Edición, Edit. Unam, México 1981, p 13

<sup>23</sup> DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Edit. Porrúa, México 1991. P 138.

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Sexta Edición, Edit. Porrúa, México 1980, 219 y 220.

Por su parte, el jurista Néstor de Buen menciona que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.<sup>25</sup>

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

Como en toda regla existen excepciones, podemos decir que hay estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo es perdurable, siempre y cuando no haya una disolución por un acto unilateral del patrón por causa justificada, que deberá probarse ante las autoridades laborales, en caso de inconformidad del trabajador. Por otro lado estamos en presencia de una estabilidad relativa cuando la Constitución en su artículo 123 fracción XXII relacionado con los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, autorizan al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Para las personas que trabajan al servicio del Estado, el artículo 6° de la Ley Burocrática, concede inamovilidad a los trabajadores de base, una vez que hayan cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; cabe

---

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, *Derecho del Trabajo I*, Edit. Porrúa México 1960, p 547

aclarar que durante los seis primeros meses, estos trabajadores tienen una terrible incertidumbre de su empleo, porque una vez transcurridos seis meses un día, existe una contundente estabilidad absoluta, y no tendrá más límites que los previstos por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.<sup>26</sup>

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

#### **2.4.2 Trabajador de confianza**

"Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en la empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a funciones especiales en la relación de trabajo, que al

---

<sup>26</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, op cit p 39.

ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o socia de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones".<sup>27</sup>

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeña; siendo funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento (artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo).

"El artículo 5" de la Ley Burocrática determina quienes son trabajadores de confianza en el servicio público, a través de una larga enumeración, que contrasta grandemente con el trato sencillo que al mismo tipo de trabajo da el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, mediante la mención de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se da al puesto." <sup>28</sup>

Artículo 5 LFTSE.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

---

<sup>27</sup> BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago, *Nuevo Diccionario Jurídico*, Tomo P-Z, Edit. Porrúa, México 2001, p 3699.

<sup>28</sup> DÁVALOS. José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Op. Cit, p. 79 y 80

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

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

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

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

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

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

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

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

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

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

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

III.- En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor

de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

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

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

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;<sup>29</sup>

"Por su parte, los trabajadores de confianza en el servicio público son excluidos del régimen laboral burocrático según lo disponen los artículos 2° y 8° de la ley de la materia; su situación es de absoluta inseguridad y desprotección al grado de que solamente les está garantizado, por la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, el disfrute de las medidas de protección al salario y que gocen del beneficio de la seguridad social"<sup>30</sup>.

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

---

<sup>29</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, op cit p 21.

<sup>30</sup> DÁVALOS. José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo* Op. Cit. P 80.

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

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

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

## **2.5 Consecuencias jurídicas del abandono de empleo.**

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

Sociales de los Trabajadores del Estado, al Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre otras cosas.

## **2.6 Configuración del abandono de empleo.**

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

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

I.- Por renuncia, **por abandono de empleo** o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.<sup>31</sup>

Al respecto, me permito señalar algunas tesis jurisprudenciales en las que con mayor abundamiento se explica el abandono de empleo y las diferentes modalidades en las que se puede dar valor probatorio a esa figura jurídica, ya que en ocasiones no es necesaria la instrumentación del acta; también, para que una dependencia deje sin efectos el nombramiento del trabajador, no es necesaria la autorización del cese por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya

---

<sup>31</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, op cit p 39.

que el deseo del trabajador entraña en la decisión de dejar de prestar sus servicios para la dependencia en la que trabajaba:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página: 54

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

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

Sexta Época, Quinta Parte:

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

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

específicamente en una escuela, si el conserje o como técnicamente se le llama (asistente de plantel) no asiste a sus labores se observa en las malas condiciones que se encuentra la escuela, es decir sucia, con basura, descuidada entre otros aspectos.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 36 Quinta Parte

Página: 45

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.** Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (inciso b) de la fracción V), también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.

Sexta Época, Quinta Parte:

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

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

Séptima Época, Quinta Parte:

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

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

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

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

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 31 Quinta Parte

Página: 31

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA Y DE PROBIDAD Y HONRADEZ.** Si un trabajador falta repetidamente y en forma ininterrumpida a sus labores sin permiso del titular y sin causa justificada, cobrando los sueldos correspondientes y engañando a sus jefes

respecto a su inasistencia al trabajo, incurre en abandono de empleo, faltas de probidad y honradez, y de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva, a que se refiere el artículo 46, fracciones I y V, incisos a), b) e i), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.** Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (fracción V inciso b), **también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.**

Séptima Época:

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

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

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

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

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

NOTA:

Informe 1971, Segunda Parte, pág. 29.

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

Novena Época

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

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: I.5o.T.173 L

Página: 1030

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

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

Ante la figura jurídica del abandono de empleo, no se debe solicitar autorización de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que dicha situación se origina por voluntad propia del trabajador, por lo que no entra la decisión del Titular de la Dependencia.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 570

Página: 376

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

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

#### Quinta Época:

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

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

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

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

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

#### NOTA:

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

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

#### Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.15 L

Página: 755

**ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE ASISTIR A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCIÓN DE.** Si al contestar la parte patronal la demanda instaurada en su contra niega el despido injustificado, aduciendo que fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios, ineludiblemente hace colegir que tácitamente aludió al abandono del empleo por parte de éste, puesto que al negar el despido injustificado le atribuyó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria; esto es, explicándolo de diversa manera, el abandono del empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; luego, si como ocurrió en el caso, la reo aludió que su trabajador decidió no seguir prestando sus servicios, al no convenirle las nuevas condiciones de trabajo, ello significa una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, lo que implica la excepción de abandono de trabajo; por tanto, correspondía a aquélla la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

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

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.5 L

Página: 755

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Mayo

Página: 383

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

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

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

suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

Octava Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Noviembre

Página: 454

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DE EMPLEO. NO ES NECESARIA EL ACTA PARA JUSTIFICAR LA FALTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.** Aun cuando no se levante acta de abandono de empleo por un trabajador al servicio del Estado, ello no es obstáculo para

que en el transcurso del juicio laboral se demuestre, que el trabajador no prestó los servicios inherentes a su empleo y, con ello, justificar la falta de pago de los salarios correspondientes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

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

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 295/95. María Elena Zepeda Escalera de Blanco. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Ponce de León. Secretaria: Elsa Hernández Villegas.<sup>32</sup>

Al final de cuentas como se le quiera llamar abandono de empleo o retiro voluntario, las dos situaciones son lo mismo, el deseo exteriorizado del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios para la Dependencia en la que trabajaba situación que se sanciona de igual forma.

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

## **2.7 Derechos y obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

### **2.7.1 Etimología de la palabra Derecho**

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

En las diversas lenguas modernas, germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar el Derecho.

---

<sup>32</sup> IUS 2003 loc cit

Así, en inglés se dice right; en alemán, recht; en holandés, reght; en francés, droit; en italiano, diritto; en rumano, dreptu, etcétera.<sup>33</sup>

La palabra derecho se usa en dos sentidos; en el primero es la facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas aplicables a la conducta social de los individuos.<sup>34</sup>

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

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

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

### **2.7.2 Obligación.**

Relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas, queda sujeta para otra a una prestación o a una abstención.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> MOTO SALAZAR. Efraín, *Elementos de Derecho*, Edit. Porrúa, México 1980, p 7

<sup>34</sup> Ibidem. P 7 y 8

<sup>35</sup> DE PINA VARA. Rafael, *Diccionario de Derecho*, Edit. Porrúa, México 1998, p 385

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

### **2.7.3 Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado**

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

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

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

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

- I.- Percibir su salario;

II.- La previsión social.

#### **2.7.4 Obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

Como todo trabajador al tener derechos también tienen obligaciones mismas que se encuentran contempladas también en el caso de los trabajadores de la Secretaria de Educación Pública en el Reglamento de los Condiciones Generales de Trabajo del Personal, dichas obligaciones se refieren a lo que tienen y deben de hacer de los trabajadores, muchas veces a todos los trabajadores nos gustan los derechos que se nos dan, pero cuando se refiere a obligaciones lo vemos como una carga o no estamos en todo de acuerdo..

I.- Rendir la protesta de ley;

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

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

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

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

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

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

VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público;

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

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

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

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

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

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

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

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

XVI.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio<sup>36</sup>

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

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

---

<sup>36</sup> Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 1946, actualmente vigente.

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

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

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

## **TERCER CAPÍTULO.**

### **NORMAS QUE REGULAN LA INSTRUMENTACIÓN DEL ACTA DE ABANDONO DE EMPLEO**

#### **3.1 Ley Federal del Trabajo.**

Desde que se incluyó el artículo 123 en nuestra Carta Magna, no existía otra legislación que regulara las relaciones de los trabajadores con sus patronos; sin embargo, ante algunos conflictos que existían en diversos estados de la República, se vieron en la necesidad, los legisladores, de dictar algunas disposiciones encaminadas a la solución de conflictos, basándose en las disposiciones generales que existían en nuestra Constitución.

Dentro de estas disposiciones destaca la Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, en que se faculta al Ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales, en caso de paro ilícito, dictada el 27 de Noviembre de 1917.

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

El líder obrero Luis N. Morones, quien era en ese entonces el Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo, tuvo una visión clara al notar que había la necesidad de regularizar las intervenciones federales en los conflictos del trabajo; posteriormente, en el año de 1928, se reunió en la Ciudad de México, una Asamblea Obrero-Patronal, a la que fue presentado para su estudio por la

Secretaría de Gobernación, un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el que por cierto fue muy criticado. En 1929, el entonces ex presidente de la República, Emilio Portes Gil, envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, mismo que quedó de la siguiente manera:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes de Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de manera general sobre todo el contrato de trabajo”.

Para ello se tuvo que reformar el artículo 73 fracción X, que señala las facultades que tiene el Congreso de expedir Leyes del Trabajo Reglamentarias del artículo 123. Por otro lado, también se modificó el texto de la fracción XXIX del mismo artículo, el cual consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que comprenderá Seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación involuntaria, de Enfermedad y Accidentes.

Una vez hecha la Reforma Constitucional, el Tratadista Miguel Cantón Moller, señala que: “ El Presidente Emilio Portes Gil, ordeno la integración de una Comisión para elaborar el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo” ...”No fue aprobado el proyecto por el Congreso, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones”.<sup>37</sup>

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

---

<sup>37</sup> CANTON MOLLER. Miguel, *Derecho del Trabajo Burocrático*, Edit. PAC. México 1988, p 53.

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

Siguieron existiendo reformas a la Ley Federal del Trabajo hasta llegar a la actual que cuenta con 1010 artículos y 13 artículos transitorios.

### **3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

Antes de que existiera una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado existieron estatutos que trataban de regular las condiciones de trabajo de las personas que prestaban sus servicios al Estado, por lo que me permití señalar como fueron los inicios y lo que llevó a la creación de la ley en comento.

#### **3.2.1 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.**

Desde la época precolombina ya había personas que se dedicaban al servicio público, y durante la colonia también había grupos de trabajadores que se dedicaban a las actividades burocráticas como hoy las conocemos. Asimismo sucedió en los grandes acontecimientos históricos que se han gestado en nuestro

país, como lo fue la Independencia, la Reforma y la Revolución Mexicana, también había hombres que prestaban un servicio a los diferentes Poderes del Estado.

Sin embargo, fue hasta el siglo XX en que empezaron a tomar conciencia quienes prestaban su servicio en el gobierno, de que debían ser regulados sus derechos para que el patrón no abusara y, sobre todo, tuvieran más garantías para desempeñar adecuadamente sus actividades, dentro de un marco legal.

Al respecto el Maestro Miguel Cantón señala que:

”Se les consideraba regidos por el Derecho Administrativo y en consecuencia todas las relaciones de Trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho, se normaban por órdenes, memoranda, acuerdos y otras disposiciones similares”.<sup>38</sup>

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

Después de diversas presiones por parte de organizaciones sociales políticas y sindicales, el entonces Presidente de la República, Lázaro Cárdenas, presenta ante el Congreso de la unión una iniciativa de estatuto para los trabajadores que presten servicios al poder público; en el seno de la discusión dicha iniciativa provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados. El Estatuto contaba de Siete Títulos y 115 artículos, mas doce transitorios, mismo que fue publicado en el Diario Oficial del 5 de Diciembre de 1938.

---

<sup>38</sup> Ibidem, Op. Cit. P 76

Este instrumento legal hablaba de los derechos y obligaciones de los trabajadores, de las horas de trabajo y de los descansos legales, de los salarios, de la suspensión, de la terminación de los efectos del nombramiento, de las condiciones generales de trabajo, de las huelgas, de los riegos y enfermedades profesionales, así como del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin duda este Estatuto sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores y fue la base para elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123; considero que en parte la burocracia había resuelto sus inquietudes o por lo menos ya no estaban sujetos a condiciones de inferioridad, en comparación con los trabajadores regulados por el apartado “A” del artículo 123.

### **3.2.2 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941.**

El estatuto de 1938, señala Cantón Moller “Tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgo un Nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trato únicamente de una reforma al que estaba vigente”<sup>39</sup>

A decir del Maestro Andrés Serra Rojas, después de que se publicó este nuevo ordenamiento se procedió a

---

<sup>39</sup> Ibidem. P 81y 82.

“La revisión del Estatuto, lo que se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la Organización Burocrática Mexicana y, se desarrollo una insistente campara para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional, en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 Constitucional, base de la Legislación del Trabajo”.<sup>40</sup>

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

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

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

---

<sup>40</sup> SERRA ROJAS. Andrés, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México 1992, p 378.

las dependencias, en su ley orgánica o reglamentos interiores señalan quienes son los trabajadores de confianza.<sup>41</sup>

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

Como ejemplo tenemos que no siempre el personal que llegaba en cada renovación del Ejecutivo Federal era más preparado y apto que el personal que se iba, por lo que desde mi personal punto de vista, es necesario se aplique el verdadero servicio civil de carrera dentro de la Administración Pública, para que sus trabajadores sientan el verdadero deseo de crecer y desarrollarse en sus trabajos y esto redunde en un mejor Servicio Público.

### **3.2.3 Reformas Constitucionales en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960.**

Después de que entraron en vigor tanto el Estatuto de 1938 como el de 1941, seguían las protestas por parte de los Líderes Sindicales de Organizaciones no gubernamentales, por lo que los trabajadores al Servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones que los trabajadores que prestan sus servicios para empresas privadas.

Al respecto, el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos, manda iniciativa de Ley al Senado de la República, misma que fue recibida para su examen y discusión; en ella se hace especial énfasis en que se sigan

---

<sup>41</sup> Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, ISEF, México 2000.

consolidando los ideales revolucionarios en lo relativo a la Justicia Social, pretendiendo incorporar a la Constitución los Principios de Protección para el trabajo de los Servidores del Estado.

En esta iniciativa de ley se recogían los principios del Estatuto inmediato anterior que estaba en vigor; ya en plena sesión el Senador Abelardo de la Torre Grajales, indicó que el reconocimiento de los derechos y deberes de los Servidores Públicos consagrados en el Estatuto, sirvieron para el progreso que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento era mejor.

El Senador Juan Manuel Terán Mata, dijo que la figura jurídica del Estatuto daba protección legal pero era mejor para los trabajadores elevar esos derechos a rango constitucional. Por su parte, este Senador dijo que con la inclusión de los derechos de los burócratas a la Carta Magna, se evitaría que cualquier funcionario con pensamiento contrario a los derechos sociales de los servidores públicos, pudiera derogar el Estatuto

Finalmente, señala el Maestro Miguel Cantón que:

“ El 8 de Septiembre de 1960, la Cámara de Senadores, como cámara de origen hizo el computo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnado el caso a la de Diputados, que como cámara revisora en su sesión del 27 Septiembre de 1960, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960”.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> CANTON MOLLER. Miguel, Op. Cit. P 84.

“Tres años después en Diciembre de 1963, sería aprobada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”.<sup>43</sup>

Estos cambios realizados en nuestras legislaciones, muestran que se ha ido avanzando en la profunda transformación del Estado moderno, acallando esas voces que pensaban que al regular los derechos de los empleados públicos se iba a crear un caos y violencia social; ahora tenemos más de 40 años con esta Ley, desde que entró en vigor, y la estructura de la Administración Pública sigue avanzando junto con sus trabajadores y la sociedad mexicana, que cada vez tiene más necesidad de un buen desempeño de sus servidores públicos.

#### **3.2.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1963.**

El Doctor Jorge Carpizo, hace un señalamiento de las reformas Constitucionales que tuvieron mayores alcances positivos, siendo tal vez la más trascendental en la vida histórica de nuestro país en el derecho laboral, la siguiente: “En 1960 la creación del apartado “B” del artículo 123 con la declaración de los Derechos Sociales para los Trabajadores de los Poderes de la Unión de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales”.<sup>44</sup>

Al respecto, el Maestro Serra Rojas hace algunas consideraciones:

“La relación entre el Estado, el funcionario y el empleado público es una relación de derecho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado de ningún género. Los puestos públicos han sido creados

---

<sup>43</sup> LASTRA LASTRA. Juan Manuel, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, comentada, Edit. Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1997.

<sup>44</sup> CARPIZO. Jorge, *Estudios Constitucionales*, UNAM, La Gran Enciclopedia Mexicana, México 1983, p 310.

respondiendo a un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos”.<sup>45</sup>

Efectivamente, los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en las leyes y reglamentos, y para ser funcionario o empleado público se requiere previamente el nombramiento de la Administración Pública y la aceptación del trabajador, y para que el mismo no permanezca estancado en ese nombramiento o con ese nivel, puede ir ascendiendo previo cumplimiento con los requisitos que marca el Título Tercero, que va del artículo 47 al 66 de la Ley Burocrática que reglamenta los pormenores del escalafón administrativo; al efecto me permito transcribirlos para una mayor comprensión.

## **TÍTULO TERCERO**

### **Del escalafón**

#### **CAPÍTULO I**

Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Artículo 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

---

<sup>45</sup> SERRA ROJAS. Andrés, Op. Cit. p 381.

Artículo 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.

Artículo 50.- Son factores escalafonarios:

- I.- Los conocimientos,
- II.- La aptitud,
- III.- La antigüedad, y
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

(REFORMADO, D.O. 15 DE ENERO DE 1980)

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

"En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las plazas de Directores y Subdirectores de Clínicas, Jefes de División Quirúrgica y de División Médica; Jefes de Servicios de Especialidad Médica y Quirúrgica y Jefes de Laboratorio Médico, serán

ocupadas por oposición entre los trabajadores de la misma Institución. Para calificar la oposición, la Comisión de Escalafón se asesorará de las Academias Nacionales de Medicina y de Cirugía, según el caso, las que rendirán el dictamen correspondiente, mismo que servirá de base para la designación. En el caso de que las Academias mencionadas declaren desierto el concurso para ocupar las plazas de Jefes de División de Medicina y Cirugía y Jefes de Especialidad Médica y Quirúrgica, podrá convocarse a oposición abierta entre todos los especialistas de la rama en la República".

Artículo 51.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios:

(REFORMADO, D.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1974)

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Artículo 52.- Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

## **CAPÍTULO II**

Artículo 53.- El personal de cada dependencia será clasificado, según sus categorías, en los grupos que señala el artículo 20 de esta ley.

Artículo 54.- En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Artículo 55.- Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

Artículo 56.- Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares en su caso, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de esta ley.

### **CAPÍTULO III**

Artículo 57.- Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

artículo 58.- Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

Artículo 59.- Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

Artículo 60.- En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

Artículo 61.- La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

(REFORMADO, D.O. 15 DE ENERO DE 1980)

Artículo 62.- Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren; y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señale cada una de las Dependencias.

Artículo 63.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia

de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Artículo 64.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la ultima categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

(REFORMADO, D.O. 12 DE ENERO DE 1984)

Artículo 65.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 43 fracción VIII de esta Ley.

Artículo 66.- El procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos.<sup>46</sup>

Para ascender de un puesto a otro se requiere que el servidor público cumpla con una serie de requisitos, entre los que se encuentran los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad. En cuanto a los conocimientos intelectuales es importante que todas las Dependencias de Gobierno, capaciten a todos los trabajadores para que con ello y sumándole el esfuerzo personal, estén en la posibilidad de mejorar su trabajo, su salario y como

---

<sup>46</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, op cit pp 47.

consecuencia su nivel de vida, pero sobre todo ofrecer un gran beneficio al estado y a la sociedad.

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

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

### **3.2.5 Análisis del artículo 46 fracción I**

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

Con respecto a la función pública, el Maestro Miguel Acosta Romero, especialista en Derecho Administrativo, señala lo siguiente: “Por función

entendemos el Ejercicio concreto de la Competencia o Poder Jurídico de un Órgano del Estado”.<sup>47</sup>

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

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

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

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.

---

<sup>47</sup> ACOSTA ROMERO. Miguel Angel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México 1990, p 607.

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

Novena Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: I.5o.T.173 L

Página: 1030

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

CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

En cuanto a lo que refiere la jurisprudencia anterior, se advierte que no es necesario solicitar la autorización del cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que la conducta del trabajador entraña en la decisión de dejar el trabajo o lo que es igual que con su conducta al no asistir a sus labores configura la figura jurídica de abandono de empleo.

Novena Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2o.T.2 L

Página: 761

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE.** Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar

a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirlo cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Como se había señalado anteriormente para que se configure el abandono de empleo, el trabajador debe de faltar a sus labores injustificadamente, ya que con esa actitud se presupone que el trabajador ya no desea prestar sus servicios para su actual patrón, pero existen diferentes tipos de opinión y como lo señala la jurisprudencia, se puede llamar abandono démelo al simple hecho de que un trabajador descuide su labor por algún tiempo determinado, aunque no sea todo

el día, esto debido a la importancia de la labor encomendada, ya sea por que ocupa maquinaria pesada que es un riesgo para su empresa o sea el caso de que trabaje con enfermos y un descuido sea fatal.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.5 L

Página: 755

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

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

Diferentes palabras mismo significado, como consecuencia el deseo del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios para el patrón que lo hacía, anteponiendo la voluntad del mismo, no importándole el perjuicio que pueda

causar con su decisión de ya no laborar mas en el centro de trabajo que tenía asignado.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 649

Página: 528

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO**

**POR LOS.-** Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (fracción V inciso b), también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.

Séptima Época:

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

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

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

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

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

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

El aplicar el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cualquiera de sus fracciones, trae como consecuencia el liberar al patrón o a la Dependencia en la que el trabajador prestaba sus servicios, de responsabilidades en cuanto a que la decisión unilateral de ya no seguir laborando donde lo hacia fue del trabajador, para ello el patrón se deberá de respaldar con la instrumentación de un acta por abandono de empleo.

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

Actualmente es difícil que se configure el abandono de empleo, ya que aunque el trabajador dejó de asistir a sus labores consciente de las consecuencias que acarrearía, también la ley protege mucho esas situaciones, ya que si el trabajador se arrepiente y recapacita que perdió un trabajo fijo, tiene cuatro meses para solicitar su reinstalación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, argumentando un despido injustificado, y como dicha autoridad es muy proteccionista de los trabajadores, le corresponde acreditar a la Dependencia que

fue la voluntad del trabajador de separarse de sus funciones abandonando el empleo y no un despido injustificado como argumenta el trabajador.

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

“La fracción I, contiene en primera instancia una circunstancia meramente consensual, como lo es la renuncia del trabajador....Por otro lado dicen que el abandono de empleo es la repetida falta injustificada a las labores técnicas, y de acuerdo a la ley y la tipificación exacta de estas circunstancias deberá hacerse en las Condiciones Generales de Trabajo, que se establezcan para las Dependencias o Entidades”.<sup>48</sup>

### **3.2.6 Análisis del artículo 46 fracción V**

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

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

---

<sup>48</sup> HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana. R., *Legislación Burocrática Federal, Legislación Doctrina-Jurisprudencia*, Edit. Porrúa, México 1998, p 85.

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

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

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

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

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

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.<sup>49</sup>

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

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

Por lo anteriormente expresado y analizado, considero de suma importancia el concientizar a todos y cada uno de los Trabajadores Burocráticos de los Derechos que les asisten y de las Obligaciones que contrajeron con el Estado, al aceptar la función pública que desempeñan, con la finalidad de no traicionar los principios que como mexicanos y servidores públicos tenemos ante la sociedad, sintiendo la necesidad de superarse día a día, capacitándose en las diferentes áreas de su encargo para cumplir mejor su función encomendada, además de evitar arbitrariedades de los patronos para que no utilicen cualquier pretexto para instrumentarles un acta administrativa y despedirlos.

---

<sup>49</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. op cit p 39.

### **3.3 Condiciones Generales de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública.**

Las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP, contienen los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Secretaría.

El reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de enero de 1946, estando en funciones el Presidente de la República Manuel Ávila Camacho, señalando:

“Considerando que es necesario un ordenamiento que establezca los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes de la Secretaría de Educación Pública y que regule las condiciones de trabajo de esa misma dependencia y en atención a que, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto aludido, se ha tomado en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación – que es la Agrupación Gremial legalmente reconocida- el que manifestó su aceptación completa respecto al proyecto que fue sometido a la consideración de este Ejecutivo a mi cargo, he tenido a bien expedir el siguiente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública “.<sup>50</sup>

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

---

<sup>50</sup> Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. Loc cit

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

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

## **CUARTO CAPÍTULO.**

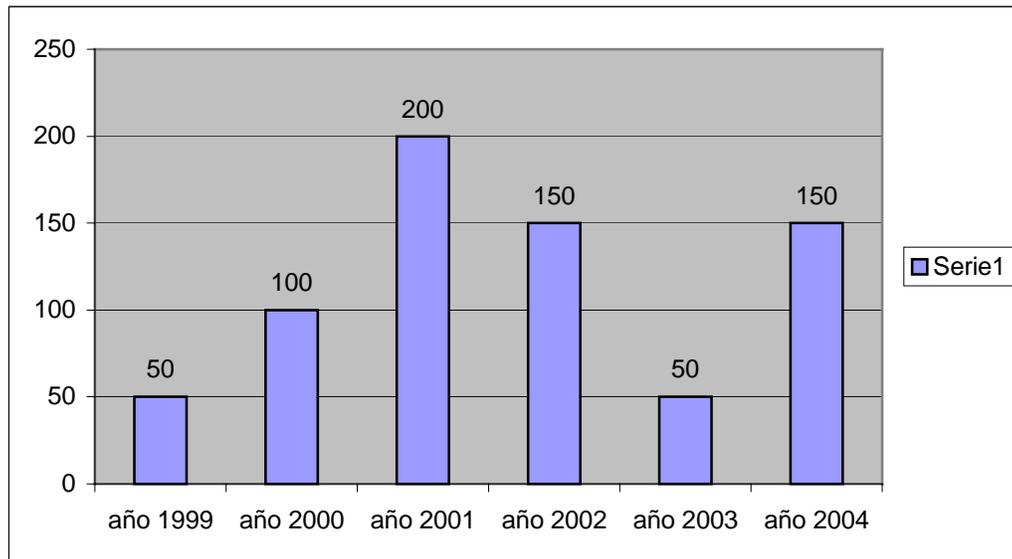
### **ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL ABANDONO DE EMPLEO EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

#### **4.1 Análisis de las actas de abandono de empleo en la Secretaría de Educación Pública durante el período de 1999–2004.**

Las actas de abandono de empleo que se han instrumentado durante los años 1999 al 2004, tienen las mismas características en cuanto a su instrumentación, ya que como se ha mencionado, para instrumentar un acta de abandono de empleo se debe de actualizar dicha causal, configurándose el abandono al cuarto día de faltar a sus labores injustificadamente, así como el local donde se lleva a cabo la instrumentación, entre otras cosas, aunque es de hacer notar que no todas las actas que se instrumentan son dictaminadas, ya que presentan algunos errores o incongruencias y las mismas tienen que ser devueltas a su Unidad Administrativa para que las corrijan o se desistan de la instrumentación, ya sea porque el trabajador tiene algún documento con el que se acredita que por causas ajenas a su intención faltó a sus labores, siendo en estos casos licencias médicas certificadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o por que los testigos comparecientes a la instrumentación no fueron congruentes con sus declaraciones y no se configura el abandono de empleo.

Al efecto me permito realizar una gráfica en la que se observara la cantidad de actas de abandono de empleo que se instrumentaron durante los años 1999 a 2004.

## Actas de abandono de empleo en la SEP



De la gráfica anterior podemos observar que lejos de que vayan disminuyendo los índices de abandono de empleo, por los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, en diversos años, van en aumento, aunque no es determinante que cada vez que pase un año van a ser más o menos, simplemente las cifras se van dando, pues en dicha gráfica aparece el año 2003 con sólo cincuenta casos de abandono de empleo y en el año 2004, en lugar de disminuir la cifra, aumentó drásticamente el 200%, con ciento cincuenta casos, y de estos abandonos de empleos si el trabajador promovió un juicio laboral, alegando despido injustificado, se les tiene que reinstalar en el trabajo, con las mismas condiciones y garantías.

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

Es muy difícil señalar un motivo principal o en específico, del por qué se da el abandono de empleo y más dentro de una Secretaría tan grande como lo es la de Educación Pública; a pesar de ello el gran número de abandonos de empleo se dan por el bajo salario que perciben por sus servicios prestados y la carga excesiva de trabajo, por lo que no existe igualdad entre las funciones realizadas y los salarios que se les pagan a los trabajadores, ya que no se le da el valor adecuado al trabajador.

Aunque lo anterior no significa una justificante para que los trabajadores abandonen el empleo, ya que hay otras circunstancias donde el trabajador es muy flojo y después de abandonar el empleo, habiendo pasado una semana, se entera por amigos o compañeros de trabajo, de la instrumentación del acta y acude al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar un supuesto despido injustificado, lo cual les creen, porque hay que hacer notar que en la mayoría de los juicios laborales los patrones son los malos, los injustos y los que, por su puesto, nunca tienen la razón, es ahí donde los trabajadores gustan de manera fácil ganar el dinero y encuentran su modus vivendi, reinstalándose, dejando pasar un tiempo, y nuevamente abandonan el empleo, y así sucesivamente es un cuento de nunca acabar.

Todo lo anterior es debido a que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es demasiado proteccionista de los trabajadores, pues siempre les dan la razón y en pocas ocasiones reprimendas, sanciones, notas malas y, en su caso, hasta el cese; son plenamente justificados, aunque se compruebe el deseo de los trabajadores de no seguir laborando para la Dependencia, pues el trabajo que tienen encomendado lo hacen mal y, en ocasiones, ni siquiera lo realizan, pues ya no les interesa.

### **4.3 Resolución por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

A la mayoría de los trabajadores a los que se les instrumenta un acta de abandono de empleo, les llega el arrepentimiento y deciden regresar a su centro de trabajo, cuando ya es muy tarde, pues la instrumentación del acta ya fue hecha; los mismos son mal aconsejados y lo que hacen es acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a denunciar despido injustificado, y cuando deciden demandar a los Titulares de las Dependencias por despido injustificado, pretendiendo hacer valer situaciones que en ningún momento ocurrieron, es ahí donde la Autoridad hace valer su carácter proteccionista hacia los trabajadores y les conseqüenta el dejar de asistir a sus labores, argumentando posteriormente que no estamos ante la figura de un abandono de empleo sino ante un despido injustificado.

Por lo anterior, los trabajadores ya saben que acuden a denunciar despido injustificado y aunque los juicios tarden años, los mismos están asegurados con los salarios caídos que el titular de la dependencia terminará pagándoles, situación por la que en ningún momento los trabajadores se sienten presionados, pues al finalizar el juicio si el laudo es favorable para ellos, regresan a su centro de trabajo normalmente, su antigüedad se les sigue computando, las aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se cubren, sus salarios y aguinaldos también, con los incrementos que pudiera haber sufrido la plaza que ocupaban.

Con tantas garantías que tienen los trabajadores, como las señaladas anteriormente, no les interesa incurrir en la causal de abandono de empleo, aunado a que la Suprema Corte de Justicia de la Unión, señala en diversas

jurisprudencias, que el titular de la dependencia o el patrón, debe de acreditar el daño que el trabajador hace al dejar de asistir a sus labores. Al efecto me permito transcribir algunas de las tesis jurisprudenciales:<sup>51</sup>

Novena Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2o.T.2 L

Página: 761

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE.** Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirlo cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la

---

<sup>51</sup> IUS 2003, loc cit.

suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

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

Tesis: 521

Página: 316

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO.-** Es erróneo identificar el abandono de empleo, con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, o un intento u otra cosa, después de haberla

empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia al derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior resulta, que cuando se hace valer el abandono del trabajador como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Cuarta Sala ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato. Al lado del abandono definitivo de labores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en la fracción I de su artículo 46, otra causal de rescisión constituida por el abandono momentáneo de labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro sus bienes o cause la suspensión por la deficiencia en un servicio, o ponga en peligro la salud o vida de las personas. Aquí no se requiere que el trabajador decida separarse definitivamente de su puesto, sino que basta con que abandone momentáneamente sus labores con los perjuicios o peligros que se señalan para el caso. No es tampoco el caso de inasistencia del trabajo por un determinado número de días. La diferencia entre esos tres casos es, pues,

clara y de suma utilidad para juzgar de la procedencia de la excepción en cada caso, por ser también distintos los elementos de cada excepción.

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

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

De la anterior jurisprudencia se observa claramente lo que la ley burocrática expresa, que la figura jurídica del abandono de empleo se maneja de dos formas distintas que el trabajador deje de asistir injustificadamente tres días a sus labores como lo señala la fracción I del artículo 46 o como la fracción V que el trabajador deje de asistir a sus labores por mas de cuatro días consecutivos sin causa justificada, esta ultima que es la que realmente se aplica al momento de instrumentar un acta por abandono de empleo, aunque también señala que para configurar el abandono de empleo también se debe de tomar en cuenta el trabajo que desempeñaba y los perjuicios que causa el que ya no lo desempeñe.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: 2a./J. 9/96

Página: 522

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

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

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

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

Y así, como las tesis jurisprudenciales señaladas anteriormente, hay miles de ellas, en que defienden a los trabajadores, poniendo siempre un pero a la instrumentación de las actas de abandono de empleo. Es por ello que a los trabajadores ya no les interesa abandonar su empleo, pues las leyes los protegen ampliamente.

En ese sentido, las resoluciones por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son:

#### **4.3.1 Favorable.**

Hablado de porcentajes, son mínimos los casos, por no decir nulos, en que los laudos son favorables; de un cien por ciento, únicamente en el 10% se acredita el abandono de empleo, en donde el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje señale que los titulares de las dependencias acreditaron tal abandono.

#### **4.3.2 Desfavorable.**

La mayoría de laudos son desfavorables, pues como he mencionado reiteradamente, la autoridad responsable, en este caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es sumamente proteccionista de los trabajadores, aun y cuando los mismos ni siquiera tienen la razón al pedir su reinstalación, pues fueron los que abandonaron el empleo.

#### **4.3.3 En que fundamenta su resolución la Autoridad Responsable.**

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

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: XI.2o.15 L

Página: 755

**ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE ASISTIR A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCION DE.** Si al contestar la parte patronal la demanda instaurada en su contra niega el despido injustificado, aduciendo que fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios, ineludiblemente hace colegir que tácitamente aludió al abandono del empleo por parte de éste, puesto que al negar el despido injustificado le atribuyó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria; esto es, explicándolo de diversa manera, el abandono del empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; luego, si como ocurrió en el caso, la reo aludió que su trabajador decidió no seguir prestando sus servicios, al no convenirle las nuevas condiciones de trabajo, ello significa una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, lo que implica la excepción de abandono de trabajo; por tanto, correspondía a aquélla la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

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

Para que el patrón puede hacer valer el abandono de empleo del trabajador que esta demandando su reinstalación tiene que excepcionarse de esa forma, haciendo valer que fue la decisión del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios para la Dependencia que lo hacia, dejando de asistir a sus labores sin causa justificada, para tal situación la mejor prueba es el ofrecimiento de la acta que le fue instrumentada por abandono de empleo y tener ello como su excepción principal en la contestación de demanda. y con los testigos ratificantes de dicha acta y a los que les consten los hechos de los días que el trabajador dejo de asistir a su centro de trabajo.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: VIII.2o.7 L

Página: 389

**ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA.** El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el

demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

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

La presente jurisprudencia es totalmente proteccionista a los derechos laborales del trabajador, toda vez que después de que el mismo tomo la decisión de ya no asistir a sus labores configurando la figura jurídica del abandono de empleo, todavía le corresponde la carga probatoria al titular de la Dependencia, en la que claramente se desprenda la voluntad expresa de ya no volver al empleo, pero es que no es mayor prueba que el trabajador haya dejado de asistir a sus labores sin causa justificada .

Así mismo como se señala anteriormente en la contestación de demanda es fácil excepcionarse en cuanto a que el trabajador abandono el empleo y por ello se le instrumento el acta por abandono de empleo, pero es difícil tener un documento o una prueba con la que se acredite que el trabajador tiene la decisión de no volver al empleo, por que si deja de asistir sin decir nada, pues mucho menos va a dejar un documento en el que señale que es por su voluntad el ya no seguir prestando sus servicios para quien lo hacia, pues no le conviene, ya que muchas veces les llega el arrepentimiento y deciden regresar a su trabajo pero ahora de otra forma, demandando ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su reinstalación, por lo que resulta ilógico que para que se configure el abandono de empleo no solo sea con la falta del trabajador, sino que deba existir voluntad exteriorizada.

#### **4.4 Diagnóstico de la elaboración de las actas de abandono de empleo.**

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

Así como también que en las unidades administrativas donde se instrumentan, no saben cómo deben de hacerse; además como testigos de cargo y asistencia, llevan al primer maestro que paso por afuera de la dirección de la Escuela o de la Unidad Administrativa donde se este llevando a cabo la instrumentación y lo hacen comparecer al acta sin que les conste lo que se va a asentar, sólo la firman sin saber supuestamente lo que manifestaron y es ahí, que cuando el trabajador demanda su reinstalación a la hora de ratificar el acta de abandono; ya en el juicio no saben ni de que se trata y cuando les preguntan si reconocen su contenido y lo ratifican al momento que les formulan las repreguntas, la parte actora cae en contradicciones y una prueba tan importante se queda sin el valor probatorio necesario, con el que fehacientemente se acredita el abandono, por no decir que es la única prueba con la que se acredita.

## **QUINTO CAPÍTULO.**

### **LA NUEVA CULTURA LABORAL**

El mundo está cambiando y nuestro país también, pues como actor importante en esa transformación de las naciones, no puede quedarse atrás.

Hoy sabemos que para cumplir con las exigencias presentes y futuras, el proceso de transición no es suficiente por sí solo. Es necesario que cada ser humano mejore sus actitudes, que se vuelva parte del cambio, que se involucre con los ojos puestos en el mañana, que rompa con antiguos paradigmas.

Ese ha sido el secreto de otras sociedades que hace algunos años estaban más atrasadas que nosotros y que ahora nos superan. Y ese es el sentido de la implantación de una nueva visión de la Cultura Laboral, como un movimiento social que es compromiso del actual Gobierno de la República Mexicana.

La Nueva Cultura Laboral y Empresarial que se impulsa decididamente, coloca siempre a la persona en el centro de la actividad económica, siendo ésta y el esfuerzo realizado factores importantes para elevar el nivel y la calidad de vida de las personas, y fortalecer a la familia y en si a toda la sociedad mexicana.

Humanizar las relaciones de trabajo, es justamente el fin principal de la Nueva Cultura Laboral.

Lejos de ser una moda o utopía, sus contenidos teóricos, sus principios éticos y sus efectos prácticos son el fundamento sólido de las nuevas prácticas laborales y empresariales, que han de convertir a cada empresa en una verdadera

comunidad que genere bienestar para sus integrantes, que fortalezca nuestra planta productiva y su competitividad, y contribuya al bien común de nuestro país.

En resumen, la Nueva Cultura Laboral, es reconocer que somos: todos personas idénticas en dignidad; todos pensantes; todos con capacidad de servir; todos con el deseo de que México sea mucho mejor; todos con el deseo de que nuestras familias tengan mejores oportunidades; todos con capacidad para comprometernos cada día más y más con nuestra responsabilidad; todo ello inmerso en una palabra: servicio.

Es mucho lo que falta por hacer. El sueño es de una enorme magnitud, pero el desafío, el riesgo, el afán y la tarea por superarnos, es urgente.

### **5.1 Antecedentes de la Nueva Cultura Laboral**

La crisis acaecida en 1995 no era sólo económica sino también social, cultural, ética y educativa. Existían en nuestra cultura nacional y por ende laboral las prácticas de la corrupción, la impunidad y la inseguridad, que afectaron el desarrollo de México.

Ante esta crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos de México; entre los trabajadores y los empresarios. El entonces líder sindical Fidel Velásquez invitó al Presidente de la Coparmex, que era el Lic. Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la CTM. Ahí mismo, se invitó a Don Fidel a visitar la sede del sindicato patronal para firmar un documento que hiciera explícito este acuerdo. El 25 de julio se firma el documento "Por una Nueva Cultura Laboral". Este acuerdo fue impulsado desde entonces por los Secretarios del Trabajo. En agosto del mismo año suscribieron este documento el Congreso del Trabajo (CT) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

A partir de ese momento se instalaron ocho mesas de trabajo tripartitas gobierno-trabajadores y empresarios para solucionar los problemas laborales, de las empresas y de los sindicatos. Como fruto del trabajo de esas mesas, en agosto de 1996 los representantes de los tres sectores firmaron el documento “Principios de la Nueva Cultura Laboral”, atestiguado por el entonces Presidente Ernesto Zedillo.

Desde el 11 de septiembre de 1995, fecha en que se instaló la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral, y su Comité Técnico, los tres sectores se han seguido reuniendo para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias.

Hoy los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el Consejo para el diálogo con los Sectores Productivos.<sup>52</sup>

## **5.2 Que es la nueva cultura laboral**

Para entender la nueva cultura laboral es necesario explicarla. Así el término cultura se refiere a modos de vida e incluye tradiciones, creencias, valores, derechos fundamentales del ser humano, manifestaciones artísticas, invenciones y tecnología. Podemos mantener todos estos aspectos que vamos cultivando, o modificarlos de acuerdo con los conocimientos que adquirimos y con la experiencia que acumulamos a lo largo de los años.

Cuando se cultiva a sí misma a través de la educación y de la capacitación, una persona posee cultura individual y en el momento en que la proyecta hacia los demás le otorga la dimensión social que puede reflejarse en la cocina, en la literatura, en la pintura, en las costumbres y en la forma de trabajar.

---

<sup>52</sup> Secretaria del Trabajo y Previsión Social [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

En México, por años hemos desarrollado una cierta manera de ser, de actuar, de enfrentarnos todos al mundo del trabajo; sin embargo, hay vicios contra los que debemos luchar y cualidades que cultivar y reforzar.

Por eso cuando hablamos de una Nueva Cultura Laboral, nos referimos a la urgencia de atacar los vicios de la antigua manera de ser, a fin de construir una nueva relación entre trabajadores y empleadores, entre el sector productivo y el gobierno.

Hay que abrir la posibilidad de que México sea un país con un desarrollo más equitativo y más competitivo.

Con frecuencia podemos observar muchos ejemplos negativos en nuestro entorno, como empleadores que pueden pagar salarios más justos y no lo hacen, que consideran el trabajo como un instrumento para enriquecerse a costa de los demás; trabajadores que no se esfuerzan en desempeñar sus labores con calidad y con una mayor productividad, que consideran a la empresa como un campo de batalla entre el sindicato y el empleador, que creen que el trabajo es un castigo o una maldición, lo mismo que el aprendizaje y la capacitación.

Seguramente no se dan cuenta de que en con ello distorsionan un comportamiento social y de que todo ese tipo de prácticas nos han llevado a que en algunos lugares el mexicano se represente como una persona inmóvil frente a la vida, cuando la realidad nos demuestra que también hay virtudes en nuestros trabajadores y en muchas empresas.

No en vano en diversas partes del mundo piensan que somos los mejores trabajadores del mundo.

Para cambiar la forma en que construimos las relaciones laborales, es necesario incorporar o cambiar conductas y fortalecer los valores que contribuyen al desarrollo de nuestra sociedad en todos los ámbitos y en todos los aspectos, como la responsabilidad, la disciplina, la laboriosidad, el orden, el deseo de superación, el amor al trabajo, la limpieza, el ahorro y la inversión, así como el respeto al derecho de los demás.

Pero eso que suena tan sencillo requiere forzosamente de la participación de todos los habitantes de este país, desde los niños hasta los adultos, para cambiar el comportamiento al que estaban acostumbrados.

Eso es lo que se entiende como cambio cultural, porque a través del esfuerzo de cada uno y de la corresponsabilidad, se genera un beneficio para toda la sociedad, para el bien común.

De lo anterior podemos extraer dos valores que es necesario cultivar para lograr un cambio cultural:

**La corresponsabilidad**, es decir, que la responsabilidad y los esfuerzos para lograr algo no dependen únicamente de una persona ni de un grupo, sino que es necesario que todos trabajemos bajo un proyecto común, aún cuando nuestros deberes sean diferentes para contribuir, en este caso concreto que nos ocupa, a la permanencia de las fuentes de empleo indispensables para el desarrollo de nuestro país.

**El bien común**, que consiste en un conjunto de condiciones que permiten y favorecen el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad. Cada

generación debe cuidar los bienes y los recursos necesarios para las futuras generaciones.

La nueva visión de la Cultura Laboral nos permitirá reforzar y generar nuevos valores y conductas que nos ayuden a ser más productivos y competitivos. Una clave para ello es el diálogo continuo, a partir de la plena conciencia de la dignidad de la persona y de la dignidad del trabajo, así como la conciencia de que la empresa es una comunidad de personas con fines productivos.

### **5.1 Ventajas de la nueva cultura laboral**

Las ventajas de la nueva cultura laboral se encierran en un círculo virtuoso, desarrollado a partir del reconocimiento, el respeto y la promoción de la dignidad de la persona como una forma de revalorar el trabajo, que deja de ser entendido como una mercancía para convertirse en una expresión, precisamente, de la dignidad de la persona.

Así, el trabajo revalorado se convierte en un proceso permanente de educación, capacitación y formación integral, que propicia el crecimiento de la persona. En este punto ya no se trata de que cada quien tenga más, sino de que cada quien sea más.

Gracias a ese crecimiento integral, el trabajador comienza a desarrollarse de manera preactiva y solidaria con su empresa, que ahora, más que una simple organización económica, es una comunidad socialmente productiva.

Entendida y enriquecida así, la empresa y los trabajadores generan como consecuencia lógica elementos innovadores y de desarrollo tecnológico, con base

en una mentalidad de uso responsable de los recursos naturales, para garantizar el correcto funcionamiento de la comunidad y de su entorno.

Una vez que el proceso ha llegado hasta aquí, es posible detectar, como una consecuencia natural del nuevo modo de concebir el trabajo, un incremento de la productividad que permite, a su vez, generar más riqueza y distribuirla de manera más equitativa y coherente con la actitud responsable de quienes la generan.

Como es lógico, los niveles de satisfacción personal del trabajador son mayores; el trabajo de cada quien y el beneficio que obtiene al hacerlo bien, produce mejores, resultados tangibles y un incremento palpable de la competitividad de la unidad productiva como tal.

La satisfacción obtenida por todos los miembros de la empresa redundan en un abierto reconocimiento al trabajador, en mayor respeto por su aportación a la comunidad y, como consecuencia de ello, en la promoción de la dignidad personal de cada uno, resultado éste que cierra el círculo virtuoso.

Esa óptica permite entender que son trabajadores todas las personas inmersas en este proceso, incluidos los dueños, los jefes y los administradores de la empresa. Todos son empresa porque ésta es la suma de todos.

El desarrollo del círculo virtuoso reclama, como condición para ser viable, la existencia del diálogo social, factor lubricante de las relaciones internas de la comunidad. No se trata de una imposición o de un modelo mágico, sino que requiere de una actitud de apertura al diálogo, en el que todos los involucrados en el proceso hablen sin prejuicios, se relacionen sin doblez y tengan la mira puesta en una meta común: la decisión de ser mejores.

Al vivir en nuestro país una transición democrática fundada en el respeto a la dignidad de la persona, en la revalorización del trabajo como expresión de esa dignidad, en la capacitación para desarrollar el capital intelectual de todos los trabajadores y en propiciar su participación en los procesos productivos, la nueva cultura laboral contempla los siguientes principios<sup>53</sup>:

**“El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente”:** es la actividad física o intelectual que realiza el hombre para transformar a la naturaleza en beneficio propio, para obtener la producción de un bien, un objeto o un servicio que satisface una necesidad socialmente útil. El trabajo es un derecho que perfecciona a la persona y la dignifica; tiene un valor por el simple hecho de que lo realice un hombre o una mujer y debe ser respetado como tal.

**Lo que determina el valor de trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona.** Todos los oficios y las profesiones son imprescindibles para una sociedad, por modestos que parezcan; cada uno de ellos es útil y merece reconocimiento social.

**El trabajo perfecciona a la persona,** permite el sostenimiento propio y el de la familia, y es un medio para su desarrollo integral. Con nuestros conocimientos y nuestras actividades laborales contribuimos al bien común.

**El trabajo es una fuente de derechos y obligaciones:** es responsabilidad de los trabajadores, de los empleadores, de los sindicatos y de las autoridades laborales, impulsar su cumplimiento de acuerdo con la ley. Un valor muy importante para el cumplimiento de las obligaciones es la autoexigencia, es decir, que cada quien dé lo mejor de sí mismo y haga las cosas bien desde el principio.

---

<sup>53</sup> Nota los principios son tomados (de manera resumida) de: “Como aplicar la Nueva Cultura Laboral en México” de Javier Angeles Ibarra, México 2003, los comentarios son propios.

**Una justa compensación del trabajo**, es la clave de la ética social; el empleo digno se entiende como aquel que recibe una compensación justa y suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia, al tiempo que contribuye a su desarrollo personal y profesional. El esfuerzo del trabajador permitirá generar los productos y los servicios de calidad que demanda la sociedad.

**La capacitación para el reconocimiento personal**, es indispensable para elevar el nivel de vida de la sociedad y alcanzar mayores niveles de productividad; es un factor que nos permite adquirir nuevos conocimientos y reforzar los que ya tenemos, mediante el aprendizaje técnico, para que realicemos nuestro trabajo de manera más eficiente.

**El trabajo en equipo**, es fundamental porque cada uno de nosotros tenemos cualidades y talentos diferentes; esto hace que nuestra participación en un proceso laboral sea de gran importancia y que no se pueda sustituir ni reemplazar. Auxiliar a quienes necesitan nuestra ayuda, también nos hace mejores personas. Cuando tenemos el conocimiento y la habilidad para enseñar a otros, somos subsidiarios con ellos, les enseñamos a que la próxima vez no necesiten nuestra ayuda. Y si estamos conscientes de que una persona no puede hacer sola su trabajo y la apoyamos, somos solidarios.

**Una sociedad incluyente**, es la que considera importantes a determinados grupos de la población, que en la actualidad se encuentran marginados, a pesar de que son productivos y tienen mucho que aportar dentro y fuera de la empresa, como son los adultos mayores, las mujeres y las personas con discapacidad, entre otros. Al hablar de una sociedad incluyente nos referimos a que deben existir las mismas oportunidades de empleo para todos, así como los mismos derechos y responsabilidades y el mismo respeto hacia las actividades que llevan a cabo.

**El diálogo y la unidad de esfuerzos** de las organizaciones sindicales y empresariales, sustentan de manera fundamental a la nueva cultura laboral. Es necesario consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos, para que las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen en un clima de armonía.

**Solidaridad entre trabajadores y empleadores.** Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores, deben tener siempre en cuenta la situación económica de nuestro país y de las empresas.

**La productividad, la calidad y la competitividad** de la empresa, como una comunidad humana, requiere de la cooperación y el esfuerzo tanto de empleadores como de trabajadores para poder lograr el éxito y la subsistencia. En todo centro de trabajo es necesario que entre las partes exista una buena comunicación y que se ayuden mutuamente, con la disposición de poner cada uno sus conocimientos y sus talentos al servicio del otro.

**Responsabilidad social.** La globalización económica, entendida como la ruptura de las barreras comerciales, debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social y la imaginación de todos para adquirir y actualizar permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas que hagan posible la generación de productos competitivos.

En consecuencia, la visión de la Cultura Laboral genera cambios en tres dimensiones sociales que se traducen en ventajas.

A nivel **personal**, se destierran los vicios del trabajo y se potencializan las cualidades laborales, es decir, se refuerzan los aspectos positivos y se generan conductas que propician el desarrollo integral de la persona, a través de un proceso permanente de educación, capacitación y formación. Todo ello eleva los

niveles de satisfacción personal, dado que se revalora el trabajo como expresión de la dignidad del ser humano.

En la **empresa**, el diálogo continuo entre el personal operativo y la dirección, se convierte en la clave de las relaciones laborales; el respeto hacia el trabajador propicia el desarrollo de la proactividad solidaria con la empresa. La suma de las individualidades satisfechas, que han descubierto que el trabajo bien hecho genera más beneficios para todas las partes, origina una verdadera comunidad socialmente productiva.

Como **país**, la nueva visión de la Cultura Laboral aumenta los niveles de productividad y de competitividad, frente a los mercados internacionales. Con ello mejora el nivel y la calidad de vida de los trabajadores y su familia.

Concebido y vivido así, el trabajo genera elementos innovadores y de desarrollo tecnológico, creando una mentalidad encaminada al uso responsable de los recursos naturales. La comunidad socialmente productiva se afana por atender la necesidad de conservar los empleos y generar otros, en el contexto de su realidad y la del país. Asimismo, realiza su mejor esfuerzo por aumentar la competitividad y atraer inversionistas que posibiliten la generación de nuevos empleos.

La actitud responsable de los integrantes de una comunidad productiva, permite la generación de una mayor riqueza, cuya distribución será más equitativa y coherente. Así se diseña el futuro de México en el ámbito laboral, como el espacio o el lugar donde se vive de acuerdo con la dignidad humana mediante el trabajo productivo.

Con la nueva visión de la Cultura Laboral, aspiramos a volver histórica esta oportunidad de cambio, que va más allá de una mera transición. Es

responsabilidad de cada hombre y de cada mujer. contribuir a que México sea ese país de clase mundial con el que soñamos. Que mediante el compromiso y el trabajo en equipo como país, es posible.

## **5.2 Desventajas de la nueva cultura laboral**

Los factores que han agravado la identidad de los mexicanos con la cultura laboral y que se traducen en desventajas, son las siguientes:

1.- Salarios bajos en término del flujo mensual de recursos mensuales pero altamente competitivos en algunos casos, si se toma en cuenta el salario integrado; esto es si se incluyen en el cálculo las prestaciones que perciben.

2.- Escasa capacitación en materia, tanto genérica como para el mejor desempeño del puesto, ya que en la mayoría de los casos sólo se le dice al trabajador el puesto que va a ocupar pero no se le da la capacitación necesaria y en algunos casos ni siquiera los elementos necesarios para el mejor desempeño; entiéndase eso como materia prima.

3.- Escasos programas de inducción a las organizaciones públicas, lo que impide desarrollar una identidad organizacional y un sentido de pertenencia con los puestos desempeñados por los trabajadores.

4.-Nula evaluación del desempeño y, por consiguiente, nula retroalimentación de los resultados obtenidos por el servidor público con su jefe inmediato, es decir, no se les aplican evaluaciones constantes para saber si saben desempeñar adecuadamente su trabajo encomendado y mucho menos se les dan incentivos o gratificaciones si lo están haciendo bien, ya que muchos empleadores, patronos o jefes, dicen que es su trabajo y sin recibir incentivos lo tienen que hacer bien.

5.- Jefes y subordinados no establecen metas por alcanzar objetivos para el desempeño personal y de las áreas, ya que se limitan a solamente realizar el trabajo normal, sin establecerse metas para que salga mejor o en menor tiempo al que regularmente lo hacen.

6.- Escasa o nula movilidad del escalafón y, por ende, escasas posibilidades de ascenso y desarrollo profesional, situación que pasa regularmente en las instituciones gubernamentales, ya que no hay plazas a las que los trabajadores puedan ascender y por la misma razón sólo hacen su trabajo en automático y ya no se esfuerzan por mejorar o realizar un mejor desempeño, pues su crecimiento dentro del Gobierno Federal está frenado por la falta de presupuesto.

7.- Climas organizacionales poco satisfactorios, debido a los bajos salarios, ya que los trabajadores se sienten inconformes con la mala retribución en su pago y es lo que origina que no haya un buen ambiente de trabajo.

8.- Mala relación, en algunos casos entre los superiores jerárquicos y los subordinados, debido a que en algunas ocasiones los jefes abusan del poder, tratando mal a sus subordinados o pidiéndoles de mala forma el trabajo.

9.- Falta de descripción de puestos, por lo que es difícil que los servidores públicos sepan qué es lo que se espera de su desempeño, pues como lo he mencionado anteriormente, al no existir un perfil de puesto, los trabajadores no tienen bien especificadas las funciones que tienen que realizar.

10.- Marcos jurídicos de regulación de las relaciones laborales, poco efectivos y sujetos a la negociación entre la institución y las organizaciones sindicales, situación por la que se derivan los conflictos laborales, pues no existe

una relación estrecha y efectiva entre las instituciones y los sindicatos de los trabajadores de base.

11.- No se evalúan, de manera general y sistemática, por parte del servidor público, la calidad del servicio prestado al ciudadano y, por lo tanto, difícilmente se detectan áreas de oportunidad.

12.- No se delegan facultades ni capacidades decisorias al denominado personal operativo y tampoco se les toma en cuenta para la mejoría de sus procesos de trabajo, pues se les considera que solo existen para hacer el trabajo operativo y no para proponer cuestiones que pueden ser favorables para toda la institución.<sup>54</sup>

### **5.3 Qué propone la nueva cultura laboral**

Propone un cambio positivo de mentalidad y actitud, en la forma de ver y realizar el trabajo; busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo en México.

La nueva cultura laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empleadores o patrones.

Busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y

---

<sup>54</sup> Nota las ventajas y desventajas señaladas son tomadas (de manera resumida) de: "Que es la Nueva Cultura Laboral en México" de Francisco Mata Cadenas, México 2002., los comentarios son propios.

participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

Principios de la Nueva Cultura Laboral documento firmado en agosto de 1996 en mesas de trabajo tripartitas gobierno-trabajadores-empresarios atestiguado por el Presidente Ernesto Zedillo, en la que propone una serie de objetivos centrales y principios básicos, de ética en las relaciones laborales, en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral y en materia económica.<sup>55</sup>

### **Objetivos centrales.**

1.- Fomentar la revalorización del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde, como medio para la satisfacción de las necesidades materiales sociales y culturales de los trabajadores.

Valorar el desempeño de los trabajadores, así como darle el valor a cada trabajo realizado por menor que sea.

2.- Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos.

Tratar de igualar salarios en relación a las funciones que desempeñan, ya que muchas veces los trabajadores tienen mucha responsabilidad, pero su remuneración es poca.

3.- Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios.

Proponer cursos para que estén mejor preparados tanto los trabajadores como los empresarios y el desempeño en conjunto sea mejor.

---

<sup>55</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

4.- Favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.

Implementar o tomar en cuenta en su caso si existen reglamentos que contengan seguridad e higiene dentro del centro de trabajo, así como de cuidado del medio ambiente.

5.- Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.

Dar crecimiento a la empresa tomando en cuenta la creación de empleos, sin dejar sin trabajo a las personas que ya son parte de la empresa y sin la disminución de su salario.

6.- Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

Llevar un trato cordial entre los trabajadores con sus patronos para que el desempeño de sus labores sea el adecuado y sin problemas.

7.- Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.

Aplicar los reglamentos en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores, para que se tenga un mejor desempeño por parte de los mismos.

8.- Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales, encargados de impartir justicia laboral.

Importante la existencia de los órganos jurisdiccionales para impartir la justicia laboral dentro de los centros de trabajo que es tan importante trabajar con armonía.

### **Principios básicos.**

1.- La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Para un mejor desempeño en las labores del centro de trabajo debe de existir la lealtad y la corresponsabilidad tanto de los patronos como de los trabajadores.

2.- La resolución de controversias ha de sustentarse en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo.

Para la atención de las controversias existen las autoridades correspondientes, ante las que deberá ventilarse las mismas.

3.- La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.

Lo anterior es con el objeto de implementar una cultura para que tenga mayor calidad y sean mayores las fuentes de empleo.

4.- Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.

Se piensa en la posibilidad de dar una mayor retribución a los trabajadores por el trabajo desempeñado, que a final de cuentas se resume en un mejor nivel de vida para el sus familias y resultado para toda la sociedad.

5.- El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

Para que el trabajo sea lo que tanto el empleador como el trabajador esperan se debe de tener un buen desempeño de ambas partes y así entrar a la competencia tan grande que hay en nuestro país y como consecuencia mejores resultados en beneficio para todos.

### **Principios de ética en las relaciones laborales.**

1.- Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas.

2.- Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales.

3.- La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.

4.- El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos.

5.- Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

Asimismo, en relación con lo anterior, los integrantes de la nueva cultura laboral como los trabajadores, patrones, sindicatos y autoridades laborales, deberán de seguir una serie de conductas como son:

Los trabajadores deberán:

- ° Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.
- ° Preservar los bienes de la empresa.
- ° Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, la probidad, el esfuerzo, la creatividad y la productividad.
- ° Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.
- ° Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.
- ° Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.
- ° Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y trabajadores.
- ° Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.
- ° Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- ° Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

Los patrones deberán:

- ° Privilegiar el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.
- ° Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la ley.
- ° Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo.
- ° Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivencia para los trabajadores.
- ° Observar las medidas de seguridad e higiene, y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- ° Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
- ° Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que aún en caso de reestructuración, se privilegie la preservación de la planta de empleo.
- ° Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad, la realidad de su desempeño.
- ° Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- ° Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales deberán:

- ° Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio conforme a principios éticos, en beneficio de sus asociados.

- ° Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.
- ° Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe, en todas las relaciones con su contraparte.
- ° En las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia, en lo material, social y cultural, para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa.
- ° En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.
- ° Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.
- ° Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.

Las autoridades del trabajo deberán:

- ° Respetar los derechos de los trabajadores y de los patronos, procurando la armonía entre los factores productivos, de acuerdo al marco de la ley, aplicándola en los casos en que sea necesario.
- ° Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores, en su caso promover los reglamentos de los centros de trabajo.
- ° Actuar siempre apegados a derecho y a principios éticos, en beneficio de los mejores intereses de la sociedad y en beneficio del propio centro de trabajo.
- ° Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.

- ° Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.
- ° En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.
- ° Capacitarse y actualizarse permanentemente.
- ° Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.

### **Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral.**

1.- Fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

2.- Es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos.

La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias.

Es importante robustecer la autonomía funcional de los órganos de impartición de justicia laboral, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral, a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3.- Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita que presta la procuraduría de la defensa del trabajo, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos.

## **Principios en materia económica.**

### Consideraciones generales.

1.- El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo, es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida.

2.- Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

3.- Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad.

4.- Se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población.

5.- México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

## Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad.

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

1.- Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que trabajadores y empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

2.- La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas, de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo, entre otros.

3.- La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación, el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad.

4.- La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

Debe señalarse que la promoción a puestos de categoría superior, ha de realizarse con base en la capacidad del individuo, y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

5.- Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador, se sintetizan en los siguientes puntos:

- Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación, se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
- Es necesario reforzar los valores, tanto en la formación personal como en la vida cívica y social; educar, enseñar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.
- Debe fomentarse una cultura de la capacitación, siendo ésta asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura del trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Por todo lo anterior, es necesario resaltar que la nueva cultura laboral tiene mas propuestas favorables que desfavorables, aunado a que al aplicarla correctamente el país completo tendría un crecimiento significativo, ya que se haría efectiva en todas las empresas, así como en las dependencias gubernamentales, lo que daría como resultado una mejor sociedad y en su conjunto un mejor país.

## CONCLUSIONES

Primera: Con base en los datos aportados en el presente trabajo, nos damos cuenta que no es tan fácil hablar del término abandono de empleo, ya que cuando se consuma el hecho por un trabajador, trae graves consecuencias que muchas veces no imaginamos.

Segunda: En tal situación en la que observamos que en muchas ocasiones las actas son mal instrumentadas, por lo que propongo que a todas las unidades administrativas de las diversas Dependencias Gubernamentales, les sea proporcionado un curso o por lo menos un manual del que se desprenda la forma en como se debe hacer el acta y, sobre todo, que esté bien fundamentada para que en caso de existir juicio promovido por parte del trabajador, sea una prueba contundente el ofrecimiento del acta y, con la misma, se acredite el deseo del trabajador de ya no seguir laborando.

Lo anterior, a fin de que el abandono de empleo sí tenga consecuencias jurídicas pero no hacia el empleador, sino para el trabajador quien fue el que dejó de asistir a sus labores.

Tercera: En relación con las normas que regulan la instrumentación del acta de abandono de empleo, no les realizaría cambio, ya que considero que está completamente claro cuándo se debe instrumentar un acta de abandono de empleo y bajo qué circunstancias.

Cuarta: En lo que se refiere al análisis estadístico de las actas instrumentadas en la Secretaría de Educación Pública, el mismo fue en aumento pues durante estos años nunca se ha hecho nada para que los trabajadores no dejen sus labores, ya que como lo he mencionado, el salario es bajo, pero dicha situación no está en manos de los Secretarios de cada una de las Dependencias, sino en el presupuesto otorgado cada año a las mismas y si no hay dinero cómo se les puede pagar más a los trabajadores, aunque claro, esto no es determinante, pues también hay otras circunstancias como el que los trabajadores se quieran ganar la vida fácil sin trabajar.

Así, para que las actas por abandono de empleo estén bien instrumentadas, y si las autoridades instrumentadoras no entienden la forma en como debe hacerse o tienen lagunas, lo mejor sería que recibieran apoyo por parte del jurídico de cada Dependencia, con el objeto de que eviten futuros problemas y las mismas no tengan validez.

Quinta: Si se aplicara la Nueva Cultura Laboral en todas las Dependencias de Gobierno se reducirían las bajas por abandono de empleo; analizando los principios de la nueva cultura laboral, suena muy bonito tanta organización, así como darle su lugar tanto al patrón como al subordinado, pero en nuestra sociedad esa idea no ha entrado en práctica, bueno tal vez sí en la iniciativa privada, pero en el Gobierno Federal no, porque existen vicios añejos que no permiten el crecimiento intelectual de las personas, pues la mayoría sólo están interesados en sí mismos y no ven que el preocuparse por los intereses del lugar donde desempeñan sus labores les va a beneficiar.

Sexta: Concluyo que la idea de la nueva cultura laboral es muy buena, aunque hay que cambiar primero la forma de pensar de la sociedad mexicana, ya en nuestro país todos actuamos en primera persona, siendo primero nosotros, después nosotros y al final nosotros, y es por ello que nos llaman burócratas. Es difícil quitar esa idea de la sociedad, pues aunque seamos personas nuevas las que entramos al Gobierno Federal y sepamos que lo que nos conviene es estar a la vanguardia y proponer ideas nuevas y frescas, hay dueños de empresas o jefes en las instituciones quienes llevan años en el poder u ocupando algún puesto importante y no permiten cambios.

Séptima: Mi propuesta es que en verdad se aplique la nueva cultura laboral, a fin de poder disminuir el abandono de empleo, ya que dicha cultura propone un salario justo, centros de trabajo adecuados, trato digno, entre otras cosas; así, todos tendríamos un mejor desempeño en nuestras labores, lo que se reflejaría en una mejor dependencia, seríamos personas felices y también se reflejaría en nuestro trabajo, haciendo crecer con nuestro trabajo de cada día a nuestro país.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS:

ACOSTA ROMERO, Miguel Angel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México 1990.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Nuevo Diccionario Jurídico, Tomo P-Z, Editorial Porrúa, México 2001.

BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial SISTA, México 1996.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Tomo II, Tercera Edición, Editorial Heliasta, Argentina 1988.

CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Tercera Edición, Editorial PAC, México 1988.

CAPITANT Henry, Vocabulario Jurídico, Editorial Palma, Argentina 1986.

CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, UNAM, La Gran Enciclopedia Mexicana, México 1983.

DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México.

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-C, Editorial Porrúa, México 1992.

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

#### **LEGISLACIÓN:**

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

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 152ª ed., Edit. Porrúa, México, 2006.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, ISEF, México 2000.

Código Penal Federal, Editorial Sista, México 2002.

Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 1946, actualmente vigente.

### **JURISPRUDENCIAS:**

IUS 2003. jurisprudencia y tesis aisladas junio 1917-diciembre 2003, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, CD ROM, México, 2004.

### **INTERNET:**

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

[www.google.com.mx](http://www.google.com.mx) Comentarios acerca de la Nueva Cultura Laboral, trabajo “Como aplicar la Nueva Cultura Laboral en México” de Javier Angeles Ibarra, México 2003.

[www.google.com.mx](http://www.google.com.mx) Comentarios acerca de la Nueva Cultura Laboral, trabajo “Que es la Nueva Cultura Laboral en México” de Francisco Mata Cadenas, México 2002.