



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

"ANALISIS DEL ABANDONO DE  
TRABAJO"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADA EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**OFELIA MOCTEZUMA MALDONADO**

ASESORA: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CD. UNIVERSITARIA,

2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A Dios por haberme dado la mente, el alma y la fuerza para poder realizar este trabajo.

A mi padre, Sr. Rafael Moctezuma Briones, ejemplo de rectitud, fuerza y disciplina a quien agradezco todo lo que ha hecho por mi, esperando no defraudarlo jamás.

A mi madre, Sra. R. Margarita Maldonado de Moctezuma, parte fundamental en mi vida que con su sencillez y amor ha motivado y fortalecido mi vida.

A mis hermanas, Yolis, Pati y Eve, por todo su cariño y apoyo que me han dado y nos ha mantenido unidas.

A Guillermo, con todo mi cariño.

A la familia González Saravia Coss, cuya convivencia y amistad fortalecieron el desarrollo de este trabajo.

A todos mis amigos y compañeros de la universidad.

A mi asesora de tesis, la Licenciada Myriam Mendoza Camarillo, a quien le agradezco haber confiado en mí para la realización de esta tesis.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, la máxima casa de estudios de México.

A la Facultad de Derecho, por darme el privilegio de haber estudiado en ella.

# **ANALISIS DEL ABANDONO DE TRABAJO**

Página

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
--------------------------	----------

## **CAPITULO 1.**

<b>CONCEPTOS GENERALES.....</b>	<b>1</b>
---------------------------------	----------

1.1. Relación de trabajo.....	2
1.2. Condiciones generales de trabajo.....	18
1.3. Conflicto laboral.....	31
1.4. Formas de terminación de la relación de trabajo.....	34
1.5. Abandono de trabajo.....	42

## **CAPITULO 2.**

<b>ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE TRABAJO...48</b>
--

2.1. La Colonia.....	49
2.2. México Independiente.....	61
2.3. Época Contemporánea.....	64
2.4. Derecho comparado.....	67

### **CAPITULO 3.**

<b>MARCO JURIDICO.....</b>	<b>71</b>
3.1. Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	73
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	81
3.3. Ley del Seguro Social.....	86
3.4. Criterios sostenidos respecto al abandono de trabajo, por las autoridades en materia laboral.....	88

### **CAPITULO 4.**

<b>ANALISIS JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO.....</b>	<b>97</b>
4.1. Comparación entre el abandono de trabajo, el abandono de labores y las faltas en el trabajo.....	98
4.2. Naturaleza, características y consecuencias jurídicas del abandono de trabajo.....	103
4.3. El abandono de trabajo como terminación de la relación laboral.....	106
4.4. El abandono de trabajo como causal de Rescisión.....	108

4.5. Propuesta de marco jurídico del abandono de trabajo.....	111
--	-----

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>123</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>125</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCION

El presente trabajo busca hacer un estudio jurídico de la figura del abandono de trabajo como una forma de terminación unilateral y voluntaria de la relación laboral que hace el trabajador, y como una causal de rescisión, determinando su naturaleza, sus elementos, sus características así como sus consecuencias jurídicas.

Esta tesis busca estudiar dicho fenómeno laboral existente en los centros de trabajo, mismo que no está regulado en la Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia de ello, la ley no establece ni plazo ni forma para que se actualice dicha figura jurídica.

Para entender esta figura es necesario recurrir al Derecho Civil, pues el abandono de trabajo se aprecia como un incumplimiento de obligaciones contractuales, y por ello sus consecuencias igualmente son de naturaleza civil, esto aunado a que es una garantía constitucional de todo ciudadano la prohibición de trabajos forzados, excepto como pena judicial, el abandono de trabajo es una realidad que de acuerdo al marco constitucional no se puede suprimir, pero por lo mismo es necesario regular, para seguridad y certeza de ambas partes en la relación laboral.



La tesis propone un marco jurídico mínimo dentro de la propia Ley Federal del Trabajo para incluir al abandono de trabajo como tal, en las causales rescisorias de trabajo, en beneficio de ambas partes de la relación laboral, así como para que dicha ley cumpla más eficientemente su cometido de regular las relaciones laborales, dado su contenido de interés social.

Al momento de exponer la propuesta que la misma no sea atentatoria de derechos laborales, dado que el abandono de trabajo comparte elementos con otras figuras como las inasistencias injustificadas y los abandonos de labores, y por lo mismo el estudio de dicha figura debe hacer la clara diferenciación entre ellas.

El método utilizado es el analítico, por el cual se hace un estudio de las semejanzas, diferencias, relaciones o afinidades entre objetos distintos, para determinar sus características que permitan distinguir al abandono de trabajo con otras figuras jurídicas similares, documentado del marco jurídico contenido en la Constitución, las leyes y criterios judiciales aplicables, suplementado por la doctrina emitida respecto al tema por reconocidos autores en la materia.

## **CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES**

Para dar inicio con el presente trabajo es necesario conocer los conceptos fundamentales de varias figuras jurídicas del derecho laboral, esto con el motivo de establecer con la mayor claridad posible la terminología que se usará en el desarrollo del presente tema de investigación, iniciaremos con la definición de relación laboral.

Para ello es necesario ubicar el vínculo que existe entre patrón y trabajador así como su naturaleza jurídica, y la regulación que tiene en nuestro sistema jurídico, como derechos mínimos e irrenunciables jurídico-económicos a favor de una clase social económicamente desfavorecida y por ello jurídicamente protegida. Es necesario diferenciar los factores económicos involucrados en la relación laboral dado el distinto tratamiento que tienen los problemas netamente jurídicos de los económicos que se derivan del contrato de trabajo, por ello se distinguirá entre las condiciones de trabajo como cuestiones económicas imperantes entre las partes y las obligaciones y derechos que surgen para las mismas en virtud de aquella.

Los contratos en su ejecución e interpretación tienen intereses contrarios entre los sujetos involucrados en los mismos, que de una forma u otra pueden derivar en un conflicto laboral. En dicho orden de necesario diferenciar la figura de terminación de la de rescisión de un contrato, puesto que si bien las causas y los efectos de uno y otro son distintos en nuestro sistema jurídico, pero en materia laboral y particularmente en lo que se refiere al abandono de trabajo, hay lagunas legales y no hay unidad de criterio en cuanto a su naturaleza para ubicarla en una u otra, sin embargo es un fenómeno común en el ámbito laboral de hoy en día, que requiere de continuo estudio y solución.

## **I.1.RELACION DE TRABAJO**

La relación laboral o de trabajo nacerá al momento en que un sujeto preste un servicio de manera personal y subordinada a otra persona física y/o moral mediante el pago de un salario. Es éste momento cuando comienza la relación laboral, y en ese mismo momento se produce la aplicación del Derecho Laboral, protegiendo al trabajador y regula la prestación del servicio.

El maestro José Dávalos define la relación laboral de la siguiente manera:

*“Basta con que se preste un servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo pero no al contrario. Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber un contrato y nunca darse la relación laboral”<sup>1</sup>.*

El maestro Dávalos establece el origen o nacimiento de la relación laboral, sin embargo nos gustaría complementar un poco más el concepto de los que es una relación de trabajo con el significado que el doctor Mario de la Cueva nos da al respecto:

*“La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio”<sup>2</sup>.*

<sup>1</sup> DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo* 1. Novena ed. Porrúa, México, 1999, p. 105.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, Tercera ed. Porrúa, México, 1949, p. 273.

Con los criterios anteriores podemos concluir que independientemente de que exista o no un contrato de trabajo, si se presta un servicio personal y subordinado, en ese mismo instante comenzaran los derechos y obligaciones para ambas partes, es decir, para el trabajador y para el patrón iniciaran sus derechos así como sus obligaciones recíprocas.

## ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

### SUBJETIVOS.

**TRABAJADOR.-** Prestador de un servicio.

Es la persona física que presta a otra persona, física o moral, un trabajo personal subordinado. ( Artículo 8 Ley Federal del Trabajo ).

- La principal obligación del trabajador será la prestación del servicio, la cual ha de consistir en desarrollar o poner al servicio del patrón la cantidad de energía de trabajo que se hubiere convenido.
- Debe prestar ese servicio de manera personal, en el lugar, tiempo y condiciones convenidas,
- Debe prestarlo bajo la subordinación y dirección del patrón.

**PATRON.-** Quien recibe el servicio. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Artículo 10 Ley Federal del Trabajo).

- La principal obligación del patrón será la de pagar salarios, así como la de proporcionar trabajo.
- Puede ser una persona física o moral
- Debe de recibir los servicios personales y subordinados del trabajador
- Debe de dar a cambio una remuneración por los servicios recibidos.

#### **OBJETIVOS.**

**TRABAJO.-** Una actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

**PERSONAL.-** Trabajador. Que el trabajo sea desempeñado por el mismo trabajador.

**SUBORDINADO.-** Restricciones. El trabajo que habrá de realizarse será bajo las órdenes y dirección del patrón.

**SALARIO.-** Remuneración ( \$ ). Es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De lo anterior podemos resumir y establecer dos puntos importantes:

- La relación de trabajo, será aquella que se actualice por la prestación de un servicio, sea originado o no por la existencia de un contrato de trabajo.
- La relación de trabajo, origina derechos y obligaciones para ambas partes.

Partiendo del punto de que casi siempre la relación laboral inicia simultáneamente junto con la firma de un contrato de trabajo entre las partes, con el objeto de establecer por escrito y para mayor seguridad, las condiciones de trabajo, obligaciones y derechos, bajo las cuales se va a llevar a cabo el desarrollo de la relación laboral, y con el objeto de dar mayor formalidad a la misma, a continuación veremos lo que es un contrato individual de trabajo.

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato se supone aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es solo un elemento formal y de una importancia relativa.

*"En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo"*<sup>1</sup>.

Por su lado la Ley Federal del Trabajo lo define como el contrato por virtud de el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario. ( Artículo 20 Ley Federal del Trabajo ). 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 Ley Federal Del Trabajo ). La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de es formalidad ( Artículo 26 Ley Federal del Trabajo ).

---

<sup>1</sup> DAVALOS, José, Op. cit. p.105.



Por su parte, Baltazar Cavazos al definir al contrato de trabajo menciona que:

*"Todo contrato, hasta el de matrimonio, requiere de un acuerdo de voluntades para que tenga validez, y una vez que se perfecciona obliga a las partes contratantes a su más estricto cumplimiento, así como aceptar todas las consecuencias que se deriven de él, partiendo de la buena fe y la equidad, y atendiendo a la máxima romana: pacta sunt servanda, que quiere decir los contratos se hicieron para cumplirse"*<sup>4</sup>.

De acuerdo a la definición de relación individual de trabajo y de contrato individual de trabajo se deriva que el contrato de trabajo, el acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se obliga a la prestación de un servicio personal subordinado, es sólo en una de las muchas formas de dar origen a la relación de trabajo, que viene siendo el género próximo en esta materia y el contrato sólo la diferencia específica. Ahora bien dicho contrato

<sup>4</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, *Causales de Despido*, s. c. Trillas, México, 1992, p. 15.

(como cualquier contrato en nuestro sistema jurídico) no puede contener pactos contrarios a la ley o a las buenas costumbres, así las cosas en caso de que se acordara trabajo para niños menores de 14 años, una jornada más pesada de cómo lo permite la ley, salario inferior al que por ley corresponde o renunciaciones de parte del trabajador de cualquier derecho o prerrogativas establecidas en la propia ley en su favor, serán nulas y se entenderá que dichas cuestiones estarán reguladas por la propia ley o normas supletorias.

Todos los trabajadores al servicio de una empresa, deberán contar con un trabajo individual de trabajo por escrito (independientemente de existir o no contrato colectivo), la razón es en virtud de que la Ley Federal del Trabajo así lo dispone en sus artículos 24, 25 y 26, si como que su existencia es una garantía tanto para el patrón como para los trabajadores en cuanto a la seguridad y certeza en el alcance y contenido de la relación laboral (funciones a desempeñar, salario, antigüedad y prestaciones entre otros), en caso de conflicto, constituye un medio idóneo de prueba.

El contenido del contrato debe mencionar el nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, edad, domicilios tanto del trabajador como del patrón, si la

relación de trabajo es para obra determinada o por tiempo indeterminado, el servicio o servicios que deben prestarse, el lugar o lugares donde deberá de prestarse el servicio, la duración de la jornada, el monto e integración del salario así como el día y lugar de pago del mismo, capacidad y adiestramiento del trabajador en los términos de los planes y programas de la empresa y otras condiciones de trabajo.

## ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO

**CONSENTIMIENTO.-** Es la manifestación exterior de las partes, de aceptación del contrato.

Objeto - {

- Directo: Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada.
- Por parte de el patrón consiste en la obligación de pagar el salario.
- Indirecto: Es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

## PRESUPUESTOS DE VALIDEZ

**CAPACIDAD.-** Mayor de 14 años y menor de 16 con autorización para trabajar, legalmente se adquiere

capacidad para trabajar cumpliendo la mayoría de edad, es decir, al tener 18 años cumplidos.

**AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.-**

No exista dolo o mala fe de las partes.

**LICITUD EN EL OBJETO.-** Que no sea contrario a las leyes y a las buenas costumbres.

**FORMA.-** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito.

Una vez que las partes se han puesto de acuerdo para iniciar la relación laboral y decidieron darle formalidad a la misma cumpliendo con sus requisitos y formalidades, desde ese momento comienzan los derechos y obligaciones de las partes durante el desarrollo de la relación de trabajo.

## **OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

En los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran enunciadas en forma condensada las obligaciones de las partes de la relación laboral.

## OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (Artículo 132):

- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.
- Otorgar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Otorgar a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de las constancias laborales.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.
- Respetar los derechos de asociación y de sufragio público de los trabajadores, y coordinar las labores de la empresa conforme a los mismos.

## OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (Artículo 134):

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables, observando las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, conservando en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, observando buenas costumbres durante la prestación del servicio.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos

reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

#### PROHIBICIONES A LOS PATRONES (Artículo 133):

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; obligar a los trabajadores a comprar artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- Exigir o aceptar dinero de trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo.
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento
- Boletinar a los trabajadores para evitar se les de trabajo en cualquier otra empresa; portar armas; presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

#### PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES (Artículo 135):

- Realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la

de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante sin prescripción médica.
- Portar armas salvo que la naturaleza de este lo exija.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.

## DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo por regla general son por tiempo indeterminado, trayendo por consecuencia una estabilidad en el empleo, sin embargo la estabilidad en el empleo, no tiene el carácter de absoluta, también tiene el carácter de ser relativa.

*"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación 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”<sup>3</sup>.*

## EXCEPCIONES A LA REGLA DE LA RELACION POR TIEMPO INDETERMINADO.

**Obra Determinada.-** atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral y que una vez realizado, produce su extinción.

**Tiempo Determinado.-** es susceptible de variantes como son el plazo y la condición, y su duración está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Pueden establecerse únicamente en los casos siguientes:

- Cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- En los demás casos previstos por la ley.

---

<sup>3</sup> DAVALOS, José. Op. cit. p. 138.

Por inversión de capital determinado.- la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, es decir, la cantidad de dinero destinada para ese objeto.

## SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

*"Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente para que renazcan algún tiempo después, ...esto es, la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario"*<sup>6</sup>.

En relación a esto, el artículo 42 de la ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: "Son causa de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, que no constituye un riesgo de trabajo;

---

<sup>6</sup> Ibidem. p. 125.

III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubieses dejado de percibir el trabajador;

IV.- Arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

## **1.2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

Las prestaciones de carácter obligatorio que deben de percibir las personas por su trabajo, son derechos irrenunciables del trabajador que constituyen un mínimo

de garantías, para la protección de la salud y vida de los trabajadores en los lugares de trabajo.

*"Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral"*<sup>7</sup>.

Las condiciones de trabajo van a determinar en específico las obligaciones de las partes en la relación laboral.

*"Las normas fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo"*<sup>8</sup>.

Deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte (Artículo 24 Ley Federal Del Trabajo ).

<sup>7</sup> Ibidem, p. 179.

<sup>8</sup> DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo I., Quinta ed. Porrúa, México, 1984, p. 133.

Conforme al artículo 25 de la misma ley "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

Por su parte, el artículo 56 dice que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán de ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos

iguales, sin poder establecerse distinciones por motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política, sino las modalidades expresamente contenidas en la propia ley.

Existe la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo a petición de parte, siempre y cuando no exista renuncia de los derechos de los trabajadores y que las condiciones no sean inferiores a los mínimos consignados en la Ley Federal del Trabajo.

Es de mencionar que la falta de formalidad escrita del contrato individual nunca afectará los derechos del trabajador, sin embargo su omisión, puede ser perjudicial al patrón ya que el no documentar las condiciones de trabajo pueden traer como consecuencia una reclamación exagerada por parte de un trabajador y en caso de juicio, bastaría que el trabajador invocara las condiciones de trabajo inexistentes para que se estimaren ciertas si el patrón no comprobaba lo contrario.

**JORNADA DE TRABAJO.-** La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales; una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador. La legislación mexicana establece un máximo

de 8 horas diarias de trabajo en general, sin embargo, atendiendo a las características propias de cada relación laboral puede darse el caso de ser menor de 8 horas, ya que el trabajo a desempeñar requiere de un esfuerzo mental o físico considerable, por lo que la jornada debe de ser menor; y de forma contraria, existen situaciones en donde la jornada pueda incrementarse por la misma naturaleza del trabajo.

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Artículo 58 Ley Federal Del Trabajo ).

Un máximo de 8 horas para los trabajos que se desarrollen en el turno diurno, el cual comprende entre las 06:00 y las 20.00 horas, 7 horas para los trabajos que se desarrollen en el turno nocturno el cual comprende de las 20.00 a las 06:00,y, para los trabajos que se desarrollen en un turno mixto, es decir que comprenda ambas jornadas, parte del turno diurno y parte del turno nocturno un máximo de 3 ½ horas dando un total de 7 ½ horas de labor para el trabajador.

**DIAS DE DESCANSO.**-A su vez se divide en:

**Descanso Semanal.-** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro. Se procura que sea el día domingo por ser día que por costumbre esta destinado para convivir con la familia, sin embargo la ley permite que pueda ser también otro día fijado de común acuerdo por las partes. Tiene como objeto permitirle al trabajador descansar y reponer las energías. En este caso el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de la prima dominical, ya que el cambio de su día de descanso semanal por cualquier otro día de la semana y opta por trabajar el domingo, el pago correspondiente será de la siguiente manera: Tendrá derecho a una prima adicional de un 25 %, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**Descansos obligatorios.-** Son días de descanso obligatorios: 1° de enero, 5 de febrero, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo, y 25 de diciembre.

*"El descanso obligatorio esta orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el*



*país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la ley”<sup>9</sup>.*

Es importante mencionar que los días de descanso obligatorios no son compensables ya que no se puede festejar un acontecimiento histórico en fecha diversa de la que ocurrió, a diferencia con el día de descanso semanal que por común acuerdo de las partes puede fijarse en domingo o en cualquier otro día.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (Artículo 73 Ley Federal Del Trabajo).

Vacaciones.- Es el periodo de tiempo que se le concede al trabajador para recuperar fuerzas, por ningún motivo pueden ser pagadas, se otorga un 25 % como prima vacacional sobre el salario como ayuda para que el trabajador disfrute de sus vacaciones.

---

<sup>9</sup> DAVALOS, José Op. cit. p. 194.

*"El descanso de un día de la semana no es bastante para el logro de aquella finalidad ya que el trabajador difícilmente puede salir del lugar, pueblo o ciudad, donde presta sus servicios. Las vacaciones, en cambio le permiten ausentarse de su residencia y obtener, en otro clima y un poco olvidado del trabajo diario, la reparación de las fuerzas perdidas"*<sup>10</sup>.

Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior de 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 de servicios (Artículo 76 Ley Federal Del Trabajo ).

El disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberá de ser de forma continua, y estas se establecen tomando en cuenta la antigüedad de los mismos.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 659.

Si el trabajador se separa del trabajo dando por terminado la relación laboral antes de cumplir el año de servicios, este tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

**SALARIO** - El salario viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y de su familia

*"El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón"<sup>11</sup>.*

El salario debe de proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Esta prestación no debe entenderse en el sentido de "si trabajas te pago", ya que puede darse el caso de que el patrón no lo ponga a trabajar, pero con el sólo hecho de que el trabajador este a disposición del patrón, este

<sup>11</sup> DAVALOS, José. Op. cit. p. 201.

está obligado a pagarle un servicio, otros ejemplos son los días de descanso semanal, obligatorios, vacaciones, permisos, en donde se observa que no existe la prestación del servicio por parte del trabajador, pero sin embargo no se ve afectado el ingreso del trabajador.

*"Al salario no se le debe de comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos que aún sin trabajo hay deber de pagar salario"<sup>12</sup>.*

Por lo tanto se concluye que el salario no es consecuencia del trabajo sino que es una prestación de la relación laboral.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Artículo 82 Ley Federal Del Trabajo ).

#### CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO

- Debe ser remunerador.- Proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 202.

- Debe ser equivalente al mínimo.- Cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador.
- Debe ser suficiente.- Que le permita el trabajador un nivel de vida decoroso para él y su familia.
- Debe ser determinado o determinable.- El trabajador debe de conocer cuanto se le va a pagar por los servicios que va a prestar.
- Debe ser periódico.- Se debe de pagar semanal, quincenal, mensual.
- Debe ser pagado en moneda de curso legal.- Efectivo.
- Debe ser apropiado y proporcional el salario en especie al que debe pagarse en efectivo.- como complemento al salario el trabajador puede recibir una prestación en especie.

Cualquiera que sea su clasificación, el salario siempre será el derecho que tiene el trabajador frente a la obligación del patrón sus servicios de manera personal y subordinada.

El derecho a recibir el salario es irrenunciable, se pagará directamente al trabajador en efectivo, y en especie en el lugar en donde preste el servicio en día o horas de trabajo, y los trabajadores podrán disponer libremente de él.

## **PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS**

En relación a ésta institución de reciente creación, su establecimiento y funcionamiento data del año de 1963, con las reformas constitucionales de 1962 al artículo 123 en sus fracciones VI y IX.

La participación en las utilidades de las empresas es un derecho de los trabajadores a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios de una empresa. Su marco jurídico está contenido en el artículo 123 fracción IX de la Constitución, así como en los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, integrada por los representantes de los trabajadores, los patronos y el gobierno, fija el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores. Esta Comisión realiza investigaciones y los estudios socioeconómicos sobre la economía nacional, así como la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, equilibrando los intereses a retribuir al aportador del capital así como la necesidad de

reinvertir (distribuir) capitales al resto de los sectores económicos de la producción.

Ello aparece en el artículo 117 de la ley que a la letra señala:

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La ley podrá aceptar de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuando lo justifique su naturaleza y sus condiciones particulares.

Para determinar el monto de utilidades de cada empresa, se tomará como base el porcentaje que determine la Comisión, mismo que en 1996 ratificó el mismo en 10% de utilidades para las empresas con ganancias.

Sus características son las siguientes<sup>13</sup>:

- Es aleatoria, sino tendría el carácter de salarial, aunque tiene una protección semejante.

<sup>13</sup> Cfr. DAVALOS, José, Op.cit. pp. 247 y 251.

- Es obligatoria.
- Es un derecho colectivo que se individualiza.
- Es imprescriptible para la masa de los trabajadores, pero sí para los trabajadores en lo individual, si un trabajador no se presenta a cobrarla, integrará el monto de utilidades a repartir el año siguiente.
- Es una obligación empresarial y su pago debe hacerse en efectivo.

### **1.3. CONFLICTO LABORAL**

Dado el carácter encontrado de los intereses de los trabajadores con los de los patrones, los conflictos de trabajo están latentes en toda relación laboral, variando su contenido y naturaleza así como su complejidad a la par con el desarrollo tecnológico y científico, dada la incorporación de nuevos y diversos factores y elementos en la actividad económica de la sociedad. Los conflictos de trabajo se identifican con toda controversia en la formación, interpretación, cumplimiento, variación o terminación de los contratos laborales, que se suscita entre los sujetos de la relación laboral.

*“En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las*



*relaciones laborales. En sentido estricto son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores o patrones, solo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo*"<sup>14</sup>.

Se pueden clasificar de la forma la siguiente:

- De acuerdo al interés en juego
- a) Individuales.- Son aquellas que afectan únicamente los intereses de orden particular.
  - b) Colectivas.- Son aquellas que trascienden al interés profesional.
- Según su naturaleza
- a) Jurídicos.- Aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo.
  - b) Económicos.- Aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo, atañe directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

<sup>14</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Segunda ed. Porrúa. México. 1987. pp. 619 y 620.

Por los sujetos involucrados {

- a) Entre trabajadores y patrones
- b) Entre trabajadores
- c) Entre patrones

Como las tres clasificaciones de los conflictos laborales atañen a distintos aspectos de la relación laboral, en la práctica los conflictos pueden contener aspectos de las tres clasificaciones en múltiples combinaciones entre sí.

## SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

La resolución jurisdiccional (esto es la labor del servicio público otorgado a través de los órganos del Estado establecidos para dicho fin) tiene su fundamento constitucional en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado A fracción XX (Juntas de Conciliación y Arbitraje) y en el apartado B fracción XII (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje). Es un procedimiento que conforme al artículo 17 constitucional es gratuito, carece de formulismos y equilibrador jurídico de las diferencias entre trabajadores y patrones.

*“...para la solución de conflictos, es contar con medidas preventivas que eviten que los conflictos aparezcan*

*y se multipliquen. Es más sano evitar un conflicto que dejarlo estallar aunque luego se resuelva en buenos términos.*

*Armonizar las relaciones de trabajo no implica renunciar a las convicciones.*

*Dialogar no significa retroceder ni claudicar. En la conciliación de intereses está la pauta de la armonía social.<sup>15</sup>*

#### **1.4. FORMAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

La extinción del contrato de trabajo para seguridad de las partes debe plasmarse en un documento con valor liberatorio y acreditativo de la terminación de las obligaciones de las partes en el mismo.

El finiquito es la prueba más concluyente aunque no única de que el contrato se ha extinguido si en él se hace

<sup>15</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda ed. Porrúa. México. 1998. p. 407.

constar que ambas partes acuerdan poner fin a la relación laboral que las une, quedando saldadas las obligaciones vigentes al momento del otorgarse el finiquito por las mismas, mediante el pago de la cantidad que en el propio documento se exprese y comprometiendo al trabajador al respeto del finiquito otorgado.

El trabajador y el patrón pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo, incluso pueden preverla al momento de la constitución de la relación laboral.

*“Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación”<sup>16</sup>*

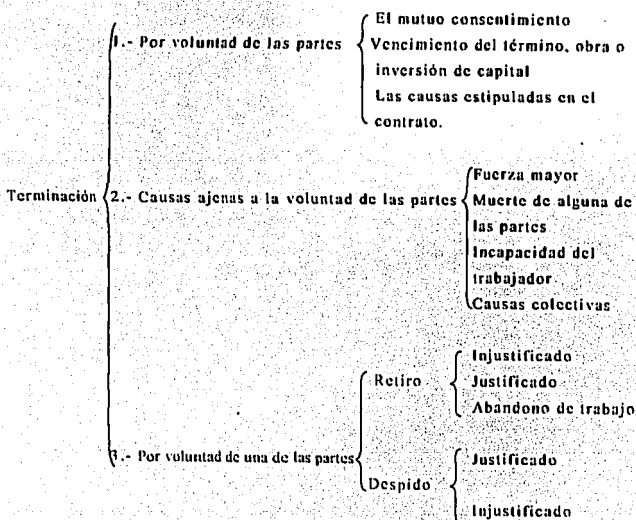
Son causas de terminación de la relación de trabajo, conforme al artículo 53 de la ley Federal del Trabajo:

- I.- Mutuo consentimiento de las partes;
- II.- Muerte del trabajador;

<sup>16</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, p. 171.

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

Ello se denota gráficamente de la siguiente manera:



El mutuo acuerdo es la decisión que ambas partes contratantes de dar por terminada la relación laboral durante la vigencia de la misma. La voluntad extintiva debe producirse libremente y puede exteriorizarse de cualquier modo ya que la ley no exige formalidad o requisito alguno para ello.

Salvo pacto en contrario, en éstos casos de mutuo acuerdo, ninguna de las partes tiene derecho a indemnización alguna.

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

*"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" <sup>17</sup>.*

Características de la rescisión:

- Unilateral.- Supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

<sup>17</sup> Ibidem, p. 140.

- **Potestativo.-** En el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ése derecho, puede ejercerlo o no.
- **Formal.-** Se debe dar aviso por escrito, de la fecha y causas de la rescisión, es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

**Artículo 47 Ley Federal Del Trabajo.-** Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- Engañar al trabajador con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus compañeros, patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.
- Ocasionar el trabajador intencionalmente dolosamente o por negligencia, daños o perjuicios graves en los medios, instrumentos o lugares de trabajo, o poner en peligro la seguridad del centro de trabajo.

- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento del lugar de trabajo;
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer los asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer el trabajador al patrón sin causa justificada,
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante sin prescripción médica.
- La sentencia ejecutoriada que ponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- Las análogas a las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.



El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

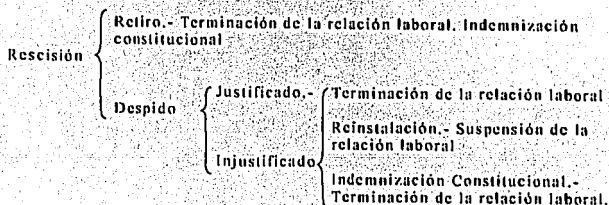
La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Lo anterior se puede apreciar gráficamente con el siguiente cuadro:

Rescisión (causa justificada)	Retiro.- Es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación.
	Despido.- Es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

*"El despido no implica la extinción de la relación laboral pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede se abre un compás de espera, que es en realidad una suspensión de la relación laboral.*

*Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue, pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina, y se debe reanudar"<sup>18</sup>.*



<sup>18</sup> Ibidem, p. 146.

## 1.5. ABANDONO DE TRABAJO

El abandono de trabajo ocurre cuando el trabajador decide dejar de prestar los servicios en forma definitiva al patrón.

Los autores consultados hacen la distinción entre el abandono de trabajo por su expresión y por sus efectos. Por su expresión es cuando el trabajador avisa previamente al patrón y no se deriva otra consecuencia que no sean de las propias del normal desarrollo de la relación laboral, en cambio por sus efectos no media aviso previo efectivamente incumpliendo una obligación laboral de prestación de servicios. Si bien en el segundo caso puede exigirse al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios, sin embargo ello casi nunca se da en la práctica, y la acción de indemnización no se ejerce contra el trabajador incumplido.

El abandono de trabajo, crea polémica puesto que si bien es una posibilidad muy común, en función de la libertad de trabajo, comercio o industria reconocida y garantizada en todas las cartas constitucionales modernas, en donde la decisión unilateral y voluntaria del trabajador puede proceder de motivos estrictamente

personales o bien ser de originada a causas que provengan exclusivamente del patrón.

El abandono de trabajo se ha interpretado que por su expresión como una forma análoga de terminación de la relación laboral que menciona el artículo 53 y por otro lado el abandono por sus efectos puede ser una causa análoga de rescisión de las aparecen en el artículo 47, diferenciándose en la existencia o no de un incumplimiento del trabajador de su obligación laboral de prestar sus servicios, y dado que la rescisión de los contratos únicamente tiene lugar por una causa de incumplimiento de alguna de las partes, es por sus efectos que el abandono de trabajo puede considerarse como una causal de rescisión, que puede generar daños y perjuicios por los cuales responsabilizar al trabajador, aún cuando esto último nunca acontece en la práctica.

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo se consideran incumplimientos contractuales. La inasistencia comprende tanto la incomparcencia en el puesto de trabajo como la no presentación en el mismo, durante la jornada de trabajo, aún habiendo acudido al centro de trabajo, la ausencia prolongada e injustificada se considera como un supuesto abandono, como renuncia tácita del trabajador.

Ahora bien, la causal de abandono de trabajo no está prevista en la ley en forma específica alguna, no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, sino que es la intención de dar por terminada la relación laboral.

Es un concepto con significado distinto, opuesto, equivoco y controvertido, con la consecuente incertidumbre para trabajadores y patrones, al no establecerse ni como una forma de terminación potestativa del trabajador o como una causa de rescisión que puede hacer valer el patrón.

Unilateralmente puede el trabajador dar por terminada la relación laboral, si la manifestación de no volver al trabajo es expresa es igual a una renuncia, si el trabajador sin justificación deja de asistir o realizar sus labores, el patrón puede aplicar desde una sanción disciplinaria hasta el despido.

*"El trabajador deja de presentarse a su trabajo un día y los subsecuentes en forma definitiva, no se trata de faltas de asistencia ni de abandono de trabajo, sino una forma tácita de dar por terminada*

*voluntariamente la relación de trabajo. La abstención del trabajador de presentarse definitivamente a laborar trae implícita una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación obrero-patronal.”<sup>19</sup>*

*“Lo más conveniente para el patrón es esperar a que el trabajador a través del abandono, incurra en más de tres faltas de inasistencia a su trabajo y por esa causal que establece expresamente el inciso X del artículo 47 de la ley, rescindir sin responsabilidad para él la relación o contrato individual de trabajo”<sup>20</sup>.*

La justificación de las faltas deben ser realizadas ante el patrón, por lo que carecerá de eficacia de toda comprobación posterior ante las autoridades laborales, según criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

<sup>19</sup> MUÑOZ RAMÍREZ, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, s. e. Porrúa, México, 1983, p. 338.

<sup>20</sup> HORRIL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Sista, México, 1992 p. 142.

Ello implica que las justificaciones de las inasistencias de los trabajadores al tener que presentarse ante el patrón, lo colocan a éste en una posición de juez y parte para la calificación de las mismas, y dado el intrínseco conflicto de intereses entre ambas partes de la relación laboral, usualmente es ocasión para abusos del patrón contra el trabajador, al descalificar dichas justificaciones sin razón para ello.

El problema central que se presenta en la práctica laboral es el abandono de trabajo si bien tiene elementos semejantes a una acción rescisoria para el patrón, al considerar meramente que más de tres faltas al trabajo injustificadas en un mes darán lugar a la rescisión, sin embargo esto se confunde con una figura potestativa de terminación en la relación laboral para el trabajador, cuando éste determina voluntariamente sin formalidad alguna dar por concluida la prestación de sus servicios al patrón, en ejercicio de su libertad de trabajo.

El problema reside en determinar si hay o no una violación a las obligaciones del trabajador en la prestación de sus servicios.

Igualmente es importante establecer un método mediante el cual sea posible hacerse dicha determinación

respetando la seguridad y certeza jurídica de ambas partes en la relación jurídica, para diferenciar si se trata de una terminación o de una causal de rescisión por incumplimiento del contrato laboral, a efecto de otorgar un marco jurídico al abandono de trabajo.



## **CAPITULO 2. ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE TRABAJO**

Un derecho de elemental respeto en el estado moderno, lo constituye ineludiblemente la libertad de trabajo, como la facultad de toda persona de escoger y dedicarse libremente a la actividad remunerativa que mejor satisfaga sus necesidades socioeconómicas y culturales.

Los antecedentes de los centros de trabajado se caracterizan precisamente por la falta de libertad en el mismo, generalmente recayendo en aquellas personas menos protegidas, quienes desarrollaban sus actividades sin opción de negarse a ello (de hecho eran obligados a trabajar) sin contar por lo menos con las condiciones necesarias para su propia conservación.

La libertad de trabajo en nuestro país ha sido una lucha por el reconocimiento de la personalidad de aquellos miembros de la sociedad que sólo cuentan con su propio trabajo como medio de subsistencia, frente a los demás sectores privilegiados.

Como tal el derecho al trabajo como opción del propio trabajador, implica la posibilidad de elegir la actividad a través de la cual allegarse de medios honestos de subsistencia, cuestión fundamental categóricamente negada a los esclavos, dicha condición primitiva no ha sido suprimida del todo ni de un solo golpe, sino más bien ha sido una conquista paulativa con varios hechos importantes en nuestra historia, que para efectos de este trabajo nos limitamos al México colonial hasta nuestros días.

## 2.1. LA COLONIA

Si bien en la historia de la humanidad, los antecedentes del trabajo empiezan en la esclavitud de los más antiguos pueblos, dado que era un principio de una actividad subordinada, era una forma conveniente para los inicios del progreso, puesto que llenó una necesidad técnica de formar una escuela de trabajo para la humanidad.

*"...en ciertos tiempos, esclavitud y trabajo parecen ser términos sinónimos, de tal manera que no se*

*concibe la actividad manual separada de un sujeto que se encuentra sometido integralmente a otro*<sup>21</sup>.

Ahora bien, el siglo de la conquista se divide en dos períodos diferentes: el primero que abarca de 1519 hasta más o menos mediados del siglo, se caracteriza por el triunfo de los intereses particulares de los conquistadores sobre el mundo indígena, que de pronto se encuentra sometido a una explotación sistemática.

Este predominio se explica por varias circunstancias, la primera fue que la Corona Española no tuvo recursos financieros para sostener y conducir las exploraciones de descubrimiento y conquista de las tierras del nuevo mundo; así que tuvo que recurrir a los particulares para lograrlo. El viaje de Colón fue financiado por la Reina Isabel La Católica, quien cedió sus joyas personales para cubrir los gastos como una empresa particular, así que las tierras fueron consideradas como patrimonio exclusivo de la Corona de Castilla.

<sup>21</sup> Enciclopedia Jurídica Omeca Tomo X, Driskill, Argentina, 1989, p. 563.

Se obtuvieron fondos de particulares para financiar los gastos de las expediciones de descubrimiento y conquista con la condición de que las tierras descubiertas fueran del dominio de la Corona, ésta combinación concedía a los particulares ciertos derechos de los territorios; recibía el reconocimiento de soberanía y una quinta parte de los beneficios. De ésta forma se puede explicar el deseo incontenible de los conquistadores de resarcir sus gastos y trabajos a costa de los indios.

Los conquistadores recibían como premio una determinada cantidad de indios de servicio, tributos, encomiendas, mercedes de tierra, entre otras prestaciones. La proporción de ese premio era fijada por ellos mismos.

Durante éste primer periodo los conquistadores usaron y abusaron de sus derechos, casi sin control desoyeron las órdenes que la Corona emitía reiteradamente en contra del maltrato a los indígenas.

En el segundo periodo se caracteriza por el aumento de la función real en la toma de decisiones, un mayor control de abusos de los conquistadores y el surgimiento de una política de protección legal al indígena.

*"El conquistador es la figura que domina la historia de los años iniciales del contacto hispano-indígena, y el conflicto dominante es el desequilibrio de la antigua sociedad prehispánica, sometida a un nuevo estado de cosas"*<sup>22</sup>.

Si bien más de dos mil individuos probaron suerte en la conquista, muy pocos fueron los que llegaron a beneficiarse de la explotación del mundo conquistado con beneficios suficientes para enriquecerse.

El siglo XVI se marcan las estructuras permanentes que perdurarán durante la época colonial, el triunfo de los conquistadores, el reparto de las riquezas de las nuevas tierras, el sojuzgamiento de los hombres por medio de la esclavitud primero y de la encomienda después, prefiguran la sociedad colonial.

El sueño de los conquistadores para mantener su dominio termina hacia la mitad del siglo, a medida que la Corona Española se va adueñando de la situación, toma en sus manos la decisión política y desplaza a los

<sup>22</sup> MORENO TOSCANO, Alejandra. Historia Mínima de México. "La Era Virreinal". Séptima reimpresión. Colegio de México, México, 1983, p. 49.

antiguos conquistadores de sus posiciones de privilegio, la Corona Española termina con la sociedad de los conquistadores y marca el inicio de la nueva sociedad colonial.

Las Leyes de Indias, creadas por la Reina Isabel La Católica, fueron el instrumento legislativo más humano destinados a proteger al indio de América, procurando evitar la explotación despiadada del mismo por los conquistadores principalmente quienes tenían de por sí una pugna con los misioneros y sus distintas filosofías hacia la población indígena de la Nueva España. A manera de resumen lo más importante de la legislación de Indias se encuentran las siguientes disposiciones fundamentales:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de 8 horas repartidas convenientemente.
- Descansos semanales establecidos por motivos religiosos principalmente.
- El pago del séptimo día.
- Protección al salario de los trabajadores.
- Determinación del salario.
- La protección para la mujer en cinta.

- La protección al infante señalando la edad mínima de 14 años para el trabajo.
- Protección contra labores insalubres y peligrosas.
- El establecimiento del principio procesal de verdad sabida.
- El principio de la vivienda higiénica.
- Atención médica y obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Estas disposiciones no funcionaron en realidad, pues entre las causas que impidieron el cumplimiento de las leyes de Indias, era la poca difusión sobre dicho cuerpo legal, sus contradicciones con otras legislaciones, ausencia de instrumentos para hacerla efectiva, falta de sanciones por incumplimiento a la misma, así como confabulaciones por parte de individuos encargados de su inspección con los capitalistas de todo género para eludir sus fines. La realidad estaba muy alejada a los ideales contenidos en las leyes de Indias.

En el siglo XVII se definen las principales estructuras económicas de la Nueva España, como la principal unidad de producción surge la hacienda.

La hacienda se caracteriza desde sus orígenes por una ambición ilimitada por tierras, la cual tenía un sentido económico muy preciso y que fue el principal factor que permitió la sobrevivencia de dicha institución. La hacienda tuvo que enfrentarse a limitaciones del mercado, debido a que muy poca gente se interesaba por los cereales producidos, la mayor parte de la población consumía solamente maíz, el cual era cultivado en tierras comunales, así mismo se enfrentó a las condiciones geográficas y naturales (granizo, heladas, trombas, inundaciones, sequías y otros fenómenos climáticos) que marcaban el funcionamiento de la economía novohispana.

Para el buen funcionamiento de la hacienda se requería controlar grandes cantidades de tierra que pudieran dedicarse a varios cultivos, para no depender de un solo cultivo.

El acaparamiento de tierras tenía además otro significado que repercutía sobre los indígenas, pues éstos fueron despojados de sus tierras perdiendo así la posibilidad de dedicarse a trabajar libremente sus tierras.

Esa acumulación de tierras exigió que se estableciera una forma de asegurar la existencia de una



mano de obra estable y fija, dedicada a las labores agrícolas dentro de la misma hacienda.

La escasa población hacía que el trabajo se convirtiera en un recurso muy disputado por los hacendados. Así la hacienda probaría todos los procedimientos posibles para asegurar la existencia de una mano de obra estable dedicada a la agricultura.

Entre aquellos procedimientos, el más eficaz, fue el sistema con bajos salarios para los trabajadores agrícolas manteniéndolos en un nivel mínimo de subsistencia, cualquier gasto extra o necesidad especial obligaba a los trabajadores a pedir un préstamo al hacendado, el cual sabía de antemano que nunca llegaría a cubrirse, así se iniciaba la cadena de endeudamientos que le aseguraban la permanencia del trabajador en su hacienda mientras durara la deuda.

*"Lo que más convenía al funcionamiento de la hacienda era que los trabajadores se endeudaran, que quedaran adscritos a la hacienda como peones. Ese endeudamiento permanente se*

*institucionalizó por medio de las tiendas de raya*"<sup>23</sup>.

De ésta manera la hacienda aseguraba la permanencia de los trabajadores, ofreciéndoles la seguridad de subsistencia y la de su familia. Así la hacienda tomó forma por la situación económica y social propia de la colonia.

A cambio de dicha seguridad y dudosa protección, el terrateniente ejercía sobre dichos trabajadores un control excesivo sobre sus vidas, suprimiendo cualquier libertad de trabajo, llegando a considerarlos una cosa o bien y no personas, y como tales disponía de ellos.

En realidad los bajísimos salarios y las deudas excesivas que se imponían a los trabajadores, aunado a la imposibilidad de abandonar el trabajo so pena de ser perseguido y obligado a trabajar nuevamente, en un círculo vicioso en el cual era imposible que el trabajador cubriera sus préstamos, y por lo mismo pudiera liberarse de sus obligaciones para con el mismo, por injustas y excesivas que fueran las mismas.

*"...la mayoría de las veces el peón no alcanza a cubrir sus modestísimas*

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 64

*necesidades, pero en éste caso el hacendado le presta dinero. Es frecuente que los peones le deban hasta \$200 ó \$300 pesos que no alcanzarán a pagar aún si trabajaran para él, todo el resto de sus vidas; la deuda los ata a la hacienda para siempre, caso que no impide que se fuguen de ella o que el mismo patrono, les permita cambiar su residencia. Si se fugan, ...el amo pide auxilio a las autoridades a quienes se procura tener de acuerdo y que muchas veces tienen los mismos intereses, y con un agente de policía, mandar buscar al fugitivo, una vez aprehendido le cargan los gastos de aprehensión,... y lo castigan con malos tratos”<sup>24</sup>.*

El obraje por otro lado era una actividad económica de la colonia que se vinculaba más estrechamente con las ciudades, aún cuando en un principio para proteger las manufacturas europeas, la Corona Española prohibió el desarrollo manufacturero en sus colonias americanas.

<sup>24</sup> GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ, Luis y otros. *Historia Moderna de México, "La Escala Social"*. Segunda ed. Hermes, México, 1970, p. 341.

Los productos elaborados en España después de una larga travesía por el Atlántico, llegaban a la colonia a precios muy elevados, por lo cual sólo podían ser adquiridos por una minoría privilegiada en las grandes ciudades.

Así empezaron a surgir en las colonias numerosos obrajes de paños, mantas y telas burdas, que se destinaban a la numerosa población de pobres, así los obrajes se multiplicaron en la época colonial. El obraje de tela se vió afectado por las limitaciones del mercado y la competencia de las mantas que tejían los indígenas.

Los dueños de obrajes al igual que los hacendados buscaban fijar a los trabajadores en sus establecimientos, las condiciones del trabajador en el obraje eran mucho peores que la del trabajador agrícola.

*"El obraje reclutaba a su mano de obra entre los delincuentes condenados a purgar alguna pena corporal, así los delincuentes pagaban con su condena trabajando*

*en un obraje conservando su situación jurídica de prisioneros*"<sup>25</sup>.

La minería era otra actividad en la que se sustentaba la sociedad de la Nueva España, destinada a cubrir las necesidades de la metrópoli española. Esta actividad y los impuestos que se pagaban por ella, constituían la base que sustentaba a todo el aparato administrativo de la colonia.

La vida en éstos centros mineros era muy distinta de respecto de la hacienda y los obrajes. Los trabajadores para las minas conservaron siempre su libertad de movimiento, se pagaban generalmente salarios muy altos, y el trabajador podía llegar a tener una categoría de copartícipe en la explotación de una veta, recibía un pago proporcional a la cantidad de metal que hubiera extraído.

*"...los centros mineros atraían a una gran cantidad de trabajadores. Acudían a ellos trabajadores*

<sup>25</sup> MORENO TOSCANO, Alejandra op. cit. pp. 65 y 66.

*permanentes o temporales de las regiones más lejanas del país*<sup>26</sup>.

El producto generado de la actividad en minas, se llevaba hacia a Europa.

## **2.2. MÉXICO INDEPENDIENTE**

Después de 200 años de ser parte dependiente del imperio español, la Nueva España entró en una serie de cambios (intervenciones napoleónicas, en la propia España), ampliando su territorio y población, se enriquece, cambia el sistema político, procrea un nuevo grupo social, se da cuenta de su propia identidad y se prepara para independizarse de la nación española. Los nuevos criollos descienden de padres vascos montañeses y gallegos, a ellos se debe el desarrollo urbano de México, un 60% de la población siguió siendo india y cerca de un 20% mestiza.

La industria tuvo crecimiento en la rama textil, el comercio exterior se desarrolló bajo la idea de libertad de comercio, la agricultura indígena ni aumentó ni mejoró, las haciendas avanzan cautelosamente, la Ciudad

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 67.

de México cambió su apariencia, llenándose de casas, coches y por vez primera tiene iluminación nocturna.

En ésta época México creció y mejoró para una minoría de gente, para los nacidos en España y algunos de los descendientes, los demás empeoraron o se quedaron como estaban, adscritos de por vida a las haciendas o en comunas, maltratados en los obrajes, corriendo riesgos inhumanos en las minas, sin verdadera libertad o fortuna. Los españoles peninsulares fueron quienes principalmente se beneficiaron, acrecentaron su poder como gobernantes, y aumentaron su riqueza económica. En segundo lugar el beneficio fue para la aristocracia criolla, dueña de minas y haciendas. Por último los criollos obtuvieron beneficios culturales, convirtiéndose en la clase media y la parte más dinámica de la población.

*“...No puede negarse que los prohombres del liberalismo eran desafectos al sistema de peonaje que privaba en México desde la época colonial; pero tampoco puede decirse que hicieron algo importante para salvar al peón de la esclavitud, convirtiéndolo en propietario.”*

*Uno de los ideales de la reforma fue la de acabar con la servidumbre en la hacienda, pero los reformistas no consiguieron desterrar de los campos el tipo humano llamado peón, así al establecerse la República, los peones conformaban más de la mitad de la población mexicana<sup>27</sup>".*

Con la reforma se extinguieron los latifundios eclesiásticos, pero surgieron otros laicos en su lugar al subastarse las propiedades de la Iglesia, la cual se adquirió por los únicos sujetos con capacidad económica para ello, conservando el sistema económico-social prevaleciente en las haciendas.

En la época porfiriana el sistema de trabajo dentro de las haciendas siguió ajustándose al molde colonial, en el sistema de peonaje, el más extendido e inhumano, continuaron usándose los salarios de hambre, la servidumbre por deudas, los castigos corporales y las tiendas de raya, el salario variaba de acuerdo a la región donde se trabajara, modalidades propias de cada lugar y

<sup>27</sup> GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ, Luis, op. cit. p. 339.



su actividad económica principal, ello aunado a la servidumbre hicieron decir que la situación del peón era peor que la del esclavo. Por otra parte la costumbre de pagar mal en nada ayudaba al progreso agrícola de México.

Existieron hechos para mejorar la situación del peón, como el declarar ilícitos los préstamos que excedían los tres meses de salario del trabajador, sin embargo, el problema no desapareció al contrario resurgió como adelantos, que no eran sino préstamos disfrazados, y la falta de pago era considerada incluso un intento de estafa por parte del trabajador, por el cual era sancionado si dejaba de trabajar o abandonaba sus labores y obligado a trabajar para reparar el supuesto daño, a través de la vía penal.

### **2.3. EPOCA CONTEMPORÁNEA**

El artículo 123 constitucional que tenemos hoy en día es bastante distinto del proyecto original del constituyente de 1917, y algo distinto de su publicación original.

Fue hasta su primera reforma de 1929, por iniciativa del entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, cuyo espíritu proteccionista al trabajador se puede apreciar en la iniciativa de dicho mandatario para reformar el mencionado artículo 123:

*"...Considera el Ejecutivo que el artículo 123 es una de las más firmes conquistas de la revolución y la que más beneficios inmediatos ha traído a la clase trabajadora del país, que es la base en donde descansa la vida nacional y el futuro de nuestra Patria.*

*El artículo 123, con su texto completo correspondió a una necesidad nacional, y el progreso actual de las clases trabajadoras del país.*

*Una de las principales obligaciones del Estado, consiste en intervenir para buscar un equilibrio social que conserve la energía humana nacional, representada por los trabajadores y*

*fomento el desarrollo de la  
industria...<sup>28</sup>.*

Así también consideró el Ejecutivo necesario crear Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje así como federalizar el cuerpo legal obrero dejándolo al Congreso de la Unión, dejando atrás la pluralidad en legislaciones estatales, comprendiendo igualmente el problema de la efectiva protección constitucional a los trabajadores, prometido por el constituyente de 1917, mediante una uniformidad legal de trabajo en beneficio de los trabajadores y claridad para los dueños del capital.

En respuesta a la iniciativa del Ejecutivo arriba mencionada el Congreso de la Unión, a través de la comisión legislativa que formuló un proyecto de reforma constitucional mencionó que si bien el objetivo central del constituyente de 1917 era terminar definitivamente con la reelección del Presidente de la República, tras la experiencia con Porfirio Díaz, habían quedado desatendidas cuestiones igualmente importantes pero de contenido más social que político, como lo era la necesaria justicia a favor de los sectores menos protegidos de la población (trabajadores y campesinos).

<sup>28</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. CÁMARA DE DIPUTADOS. *Legislatura. Los Derechos del Pueblo Mexicano*, Tomo VIII, Segunda ed. Patria, México, 1978, p. 657 y 658.

Así se inició una dura lucha entre los factores económicos de la producción (capital y trabajadores), a veces por medios violentos y otras veces por la intervención del Estado en los conflictos entre sectores antagónicos mencionados, procurando deslindar las mutuas obligaciones y derechos de trabajadores y patrones.

Por su parte el abandono de trabajo es considerado como un ejercicio de la libertad de trabajo, quedando atrás las antiguas formas en que se conminaba contra su voluntad a los mismos a prestar sus servicios en condiciones infrahumanas, se volvió un fenómeno común en los centros de trabajo, insuficientemente regulado al día de hoy en la legislación y compartiendo elementos con otras figuras similares como ya se ha mencionado, para confusión de patrones y trabajadores por igual, e incertidumbre en sus mutuos derechos y obligaciones.

## **2.4. DERECHO COMPARADO**

En Panamá procede el despido cuando el trabajador inasiste dos lunes en un periodo de un mes, o seis en el de un año, o tres faltas consecutivas o alternas en un

mes. Para las autoridades panameñas, pueden considerarse el equivalente a seis inasistencias por medias jornadas en el periodo de un mes, siempre que la suma total de horas no resulte inferior a tres jornadas de trabajo ordinarias.

En la República Dominicana, para poder despedir a un trabajador por inasistencia, se requieren dos faltas consecutivas o faltar dos días en el mismo mes.

En Polonia y algunos países comunistas se puede llegar incluso al arresto del trabajador en caso de faltas injustificadas<sup>29</sup>.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado si contiene expresamente el concepto de abandono del empleo, y abandono o repetida falta injustificada a las labores. El artículo carece de técnica jurídica ya que en él convergen sin orden alguno causas de cese y terminación de la relación jurídica de trabajo.

La Ley burocrática considera que hay abandono de labores, cuando el trabajador se ausenta de su

<sup>29</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 1997, pp. 179 y 180.

actividades, siendo éstas de tipo 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 deficiencia de un servicio.<sup>30</sup>

En la Colonia el abandono de trabajo no existía de hecho, puesto que aunque la naturaleza jurídica de la relación entre el dueño del capital y el peón o trabajador era la de patrón y trabajador, el primero al otorgar préstamos excesivos para el segundo, lo obligaba a trabajar para pagarle lo adeudado, aún cuando el salario otorgado a cambio, era insuficiente incluso para subsistir, con lo cual el trabajador estaba atado a su labor, se sabe que hubo casos en los que cuando el trabajador pretendía retirarse de su trabajo, ello le era impedido, y si decidía fugarse, era aprehendido con todo y su familia y obligado a trabajar, anulando cualquier clase de libertad de trabajo que se pretendía garantizar en su favor.

Dicha situación se vió atenuada en la Independencia, con la abolición de la esclavitud, sin embargo el abandono de dichos sujetos desfavorecidos social y económicamente frente a los demás sectores de la población, al pretender considerarlos iguales a éstos

<sup>30</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. op. cit. p. 85

(cuando no lo eran), los dejó en la misma situación de indefensión que venían sufriendo como esclavos o peones.

No fue sino hasta 1910 con la Revolución, que el descontento social (particularmente de los más desprotegidos) dio un cambio en el proyecto original de constitución de 1917, pues se introdujo un matiz social en el mismo, en favor de trabajadores y campesinos, pero que no acabó de plasmarse como derecho fundamental sino hasta 1929 con la federalización de la legislación laboral y la reforma del artículo 123 constitucional, tal y como lo conocemos hoy en día que enmarca en varias fracciones detalladamente los derechos mínimos de los trabajadores, recordando siempre que estos derechos deberán seguir creciendo a favor de éstos y en equilibrio con el sector capital, y nunca perder el espíritu que ha motivado a través de la historia a los hombres a conseguir estos triunfos sociales.

### **CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO**

En el presente capítulo se hace mención del escaso marco legal que hace alguna referencia al abandono de trabajo, pues es de recordar que como tal no se encuentra regulado en nuestro sistema jurídico laboral, solamente en la Ley del Seguro Social se hace una breve referencia al mismo.

La Constitución meramente establece la garantía de libertad de trabajo y la prohibición de realizar labores forzosas excepto cuando sean condenas judiciales.

Ahora bien los criterios judiciales como fuente de derecho por su parte hacen breves alusiones al abandono de trabajo confundiéndolo con una mera excepción procesal, estableciéndolo como una causa de rescisión análoga a las inasistencias injustificadas; el único elemento común en ellos es que corresponde al patrón la carga de la prueba de su existencia, diferenciándolo de las inasistencias y los despidos injustificados, y como una forma de terminación de la relación laboral cuando el trabajador la confiesa en el juicio laboral.



Si bien es posible regular las situaciones derivadas de la falta de presentación al trabajo por parte del trabajador, es necesario para certeza y seguridad tanto de éste como del patrón, un marco mínimo para establecer el abandono de trabajo como lo que es constitucionalmente: un derecho inalienable de los ciudadanos de prestar o no sus servicios personales.

El problema de confundirlo con las inasistencias injustificadas es que en dicho caso se está hablando de un incumplimiento que da lugar a una rescisión de la relación laboral imputable al trabajador, por la cual puede ser sujeto de daños y perjuicios, separándose por ello del fin constitucional contenido en el artículo quinto.

Por otro lado, el patrón, quien es el que tiene la carga de la prueba de acreditar el abandono de trabajo, requiere de normas claras y expresas para que el mismo se configure jurídicamente, y la inexistencia de las mismas se traduce no sólo en inseguridad jurídica para el patrón en un conflicto derivado de un abandono, sino del trabajador también, pues éste tampoco tiene normas secundarias que hagan efectivo su derecho constitucional, aún cuando de hecho haga uso de él.

### **3.1. ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El artículo 123 integra el título sexto de la Constitución denominado "Del Trabajo y la Previsión Social". Contiene los principios básicos que rigen sobre todo el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

En su párrafo primero, éste precepto establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Originalmente en la Constitución de 1917 disponía que la expedición de las leyes laborales correspondería a las legislaturas de los Estados y respecto del Distrito Federal y territorios federales corresponderían al Congreso de la Unión, pero a partir de 1929, se reforma ésta parte del artículo 123 federalizando toda la legislación del trabajo.

Las bases de éste precepto establecen que son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son

irrenunciables porque ni los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas, consagran pueden declinarlas o renunciar a su aplicación.

Por reforma del año 1960, se adicionó al artículo 123 un apartado B que contiene 14 fracciones y que rige para los trabajadores de los poderes de la unión, del Distrito Federal y los territorios federales, contiene normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular las situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores.

La separación clara y precisa que hace el artículo 123 de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas que rigen específica y exclusivamente para los trabajadores del Estado, se basan en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establecen en uno y otro caso y es demostrativa de que por determinación constitucional, no es posible asimilar de los trabajadores en general a aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

El artículo 123 tiene íntima relación con los siguientes artículos constitucionales:

El artículo 5 por su parte establece la libertad de trabajo, a efecto de que toda persona es libre de dedicarse a la actividad remunerativa que mejor le acomode, mientras no sea una conducta ilícita y/o contraria a las buenas costumbres.

Por otro lado establece que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y sin que ello implique el menoscabo, pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad de la persona o la pérdida de derechos civiles o políticos, salvo el trabajo que como pena judicial sea impuesta por los tribunales.

Por último la falta de cumplimiento del contrato laboral, sólo originará la responsabilidad de daños y perjuicios para el trabajador, pero no el cumplimiento forzoso.

La Constitución en su artículo 25 establece la conducción del Estado en la armónica producción y circulación de los bienes, y dada la íntima relación entre el trabajo y la economía, igualmente es el fundamento para la naturaleza administrativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es en el artículo 73 fracción X donde se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias al 123 constitucional, por su parte para el Poder Judicial Federal establece en su artículo 107 fracción II que en materia de amparo se deberá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en los juicios laborales.

El artículo 123 ha sido objeto de un número considerable de reformas encaminadas a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores y a resolver con más eficacia los problemas obrero-patronales.

La Constitución mexicana fue la primera en elevar a la categoría fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

La legislación laboral a que se refiere el primer párrafo del precepto fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931 con el nombre de Ley Federal del Trabajo, y con fecha de 19 de enero de 1943 se publicó la Ley del Seguro Social<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Cfr. CONGRESO DE LA UNIÓN. CÁMARA DE DIPUTADOS L. Legislatura. *Los Derechos del Pueblo Mexicano*. México a través de sus constituciones. Tomo VIII, Segunda ed. Porrúa, México, 1978, p. 612

A continuación se hace una exposición de las partes más relevantes a nuestro tema del artículo 123:

- 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.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;
- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación
- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, que

deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas
- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor

garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;
- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:
  - A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.
  - B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



- D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

### **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Como se ha mencionado con anterioridad la figura de abandono de trabajo como tal no está regulada en la ley, y lo único que encontramos son elementos de otras figuras, que hacen confusa la distinción del abandono de trabajo respecto de la renuncia o la inasistencia injustificada.

El abandono de trabajo en los términos imprecisos en que lo trata la ley laboral ha provocado distintas opiniones en la doctrina del trabajo. En primer lugar debemos tener presente que la Ley Federal del Trabajo no reconoce ni señala expresamente al abandono del trabajo como causas de terminación que menciona el artículo 53:

I.- El mutuo consentimiento de las partes

II.- La muerte del trabajador

III.- Terminación de la obra, el término o inversión del capital.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo”.

Tampoco está contenida entre las causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, que menciona el artículo 42:

I.- Enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- Incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;

IV.- Arresto del trabajador;

V.- Cumplimiento de los servicios concejiles, armas y jurados, así como los cargos de elección popular;

VI.- Desempeño de los trabajadores para representación ante los organismos estatales en las Juntas de Conciliación, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Empresas en las Utilidades y otros semejantes;

VII.- Falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

Tampoco se encuentra entre las causales de rescisión contenidas en el artículo 47:

- Engañar al trabajador con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus compañeros, patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.
- Ocasionar el trabajador intencionalmente dolosamente o por negligencia, daños o perjuicios graves en los medios, instrumentos o lugares de trabajo, o poner en peligro la seguridad del centro de trabajo.
- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento del lugar de trabajo;
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer los asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;

- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer el trabajador al patrón sin causa justificada,
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante sin prescripción médica.
- La sentencia ejecutoriada que ponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- Las análogas a las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La ineludible necesidad de ocurrir al trabajo, está primordialmente señalada en el artículo 134 de la misma ley, en su fracción V establece como una obligación a cargo del trabajador debe dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de causa mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, igualmente señala en su fracción IV la obligación elemental de desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado así como en el tiempo, forma y lugar convenidos.

Lo anterior está reforzado en el artículo 135 fracción II, donde prohíbe al trabajador faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Por otro lado es una obligación a cargo de los patrones en el artículo 132 en sus fracciones VI, IX y X, las cuales se refieren a guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra u obra; conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales a los que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo, y el permitir a los trabajadores ausentarse de sus labores, cuando desempeñen una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que den aviso con la debida antelación, descontándose dicho tiempo de ausencia de su nómina, que sólo se pagará si se repone el mismo con tiempo de trabajo efectivo.

En virtud de la seguridad jurídica que siempre debe de prevalecer procedente y necesario la ley laboral requiere adiciones en forma expresa a las causas legales de rescisión o terminación de la relación laboral.

### **3.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL**

En los casos que el trabajador se ausente hasta por 14 días comprobándolo el patrón con las nóminas, sólo se pagarán cuotas al IMSS en el seguro de enfermedades y maternidad; cuando la ausencia sea desde 15 días, el patrón puede presentar el aviso de baja correspondiente, y cuando éstas queden amparadas con incapacidades médicas expedidas por el propio IMSS, no se tendrá obligación de pagar cuotas obrero-patronales.

La Ley del Seguro Social contempla el caso en el artículo 31, cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salario, pero subsista la relación laboral la cotización mensual se sujetará a lo siguiente:

"1.- Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizara y pagara por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobaran la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de

las listas de raya o de las nominas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

II.- En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III.- En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinara lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y;

IV.- Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades medicas expedidas por el instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro".



La conservación de derechos es un beneficio que los trabajadores deben tener en cuenta, y se puede explicar esto en el sentido de que aquellos que se encuentren privados de trabajo remunerado, si no continúan voluntariamente en el IMSS, pueden seguir recibiendo atención médica y prestaciones económicas, dos meses después de la fecha en que salieron de trabajar (incluyendo los casos de abandono de trabajo).

### **3.4. CRITERIOS SOSTENIDOS RESPECTO AL ABANDONO DE TRABAJO POR LAS AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL**

Hay confusión en los diferentes criterios establecidos por las autoridades judiciales en materia laboral, tanto en la jurisprudencias y tesis aisladas emitidas por el Poder Judicial Federal, pues llevan implícita una confusión de la figura de abandono del trabajo como causa rescisoria y como forma de terminación.

Ello se puede apreciar en el siguiente criterio jurisprudencial, en el cual sustenta el abandono como una forma de terminación de la relación laboral:

## “ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE.

La simple explicación que hace el patrón de la ausencia o inasistencia del trabajador a sus labores, no se traduce en una excepción de abandono, toda vez que por abandono debe entenderse, no el hecho de que el trabajador falte a sus labores o la inasistencia propiamente dicha, sino la circunstancia de no presentarse a laborar cuando deba hacerlo y ello obedezca a su intención de dar por terminada la relación de trabajo o cuando desatienda por un lapso mas o menos prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el tiempo de labores descuide la prestación del servicio por breve periodo y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón”.

### *SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.*

#### *OCTAVA ÉPOCA:*

*AMPARO DIRECTO 44/87. GILBERTO GONZALEZ PEREZ. 11 DE FEBRERO DE 1987. UNANIMIDAD DE VOTOS*

*AMPARO DIRECTO 158/93. ANGEL DIAZ SALAS. 17 DE MARZO DE 1993.*

*UNANIMIDAD DE VOTOS. AMPARO DIRECTO 672/93. EPIFANIO VELEZ MARTINEZ. 20 DE OCTUBRE DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS.*

*AMPARO DIRECTO 225/94. ARTURO PEREZ SOTO. 6 DE ABRIL DE 1994.*

*UNANIMIDAD DE VOTOS. AMPARO DIRECTO 359/94. ARMANDO RESENDEZ CORONADO. 10 DE JUNIO DE 1994. UNANIMIDAD DE VOTOS.*

*TESIS IV.20.J/52, GACETA NUMERO 80, PAG. 50; VEASE EJECUTORIA EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, TOMO XIV AGOSTO, PAG. 237.*

*APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1995, TOMO V, MATERIA DE TRABAJO, TESIS NUMERO 608, P. 407.*

Otro criterio que pese a que diferencia las circunstancias del abandono de trabajo con inasistencias, comete el error de establecerlo como causa de rescisión de la relación laboral, equiparándolo a las inasistencias injustificadas, cuando el tratamiento y la forma de probar ambas figuras es diametralmente opuesto, dado que en el abandono de trabajo se atiende al aspecto subjetivo de la relación laboral, en la que es la voluntad del trabajador el hecho a comprobar, y en cambio en las inasistencias injustificadas, es el aspecto objetivo de acreditar una inasistencia al centro de trabajo y la falta de justificación para ello, como causa grave de rescisión.

## **“ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS)**

Aunque ambas causales rescisorias de la relación laboral se traducen en la ausencia del trabajador a sus labores, el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o

evidente intención de no regresar al servicio de su empleador sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona, mientras que las inasistencias por sí mismas no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo”.

*CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. AMPARO DIRECTO 32/95. NOHELIA RAMOS SOTELO. 8 DE FEBRERO DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FORTINO VALENCIA SANDOVAL. SECRETARIO: MIGUEL CESAR MAGALLON TRUJILLO. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO I, ABRIL DE 1995, P. 119.*

El problema que se suscita en la práctica aparece cuando la autoridad laboral establece la carga de la prueba para el patrón tanto del abandono de trabajo como de las inasistencias injustificadas, ambas como causales de despido, y al mencionar dicha figura meramente establece la analogía o semejanza entre ambas figuras pero no establece ninguna forma para probarlo, estableciendo únicamente como referencia la confesional a cargo del trabajador para acreditar la voluntad de éste de que abandonó su trabajo.

## **“DESPIDO INJUSTIFICADO.**

No lo hay cuando el afectado confiesa que faltó a sus labores y abandono el trabajo que la empresa le Confío”.

*AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 8545/48, ALVAREZ RODRIGUEZ JOSE, 9 DE MAYO DE 1951, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO CVIII, P. 1428.*

## **“ABANDONO DE TRABAJO. LAS LISTAS DE ASISTENCIA NO SON APTAS PARA ACREDITAR EL.**

Las listas de asistencia no son prueba idónea para acreditar el abandono del trabajo, merced a que lo que se debe demostrar no son solamente las faltas del trabajador a sus labores, sino su voluntad manifiesta de no volver al empleo, o que se encuentre prestando sus servicios en distinta parte”.

*CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. PRECEDENTES: AMPARO DIRECTO 296/93 (2518/93), MANUEL ALBERTO AGUILAR GRACIDA. 12 DE MAYO DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FORTINO VALENCIA SANDOVAL. SECRETARIO: LEONARDO A. LOPEZ TABOADA.*

*SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO XIII, MARZO DE 1994, P. 297.*

## **“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.**

El obrero que abandona sus labores hace suponer su deseo de dar por terminada la relación laboral. Por esta razón la jurisprudencia de la cuarta sala de la suprema corte de justicia de la nación sostiene el siguiente criterio: en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este ultimo corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo (tesis jurisprudencial 355, visible en la pagina 666 del ultimo apéndice al semanario judicial de la federación); esto es, distingue el caso en que el trabajador es despedido de aquel en que voluntariamente abandono el trabajo, estableciendo que corresponde al patrón, en el primer caso, acreditar la justificación del despido, y en el segundo demostrar únicamente el hecho del abandono”.

*AMPARO DIRECTO 2826/56. DANIEL F. LAZO. 5 DE DICIEMBRE DE 1956. 5 VOTOS. PONENTE: ALFONSO GUZMAN NEYRA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO CXXX, P. 683.*

Un criterio de mención especial lo constituye el siguiente, en el cual se confunde el abandono de trabajo con un incumplimiento de la obligación del trabajador de prestar un servicio determinado.

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

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

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

*AMPARO DIRECTO 8561/93. EFRAIN FRAGOSO ROMAN. 11 DE NOVIEMBRE DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA SIMONA RAMOS RUVALCABA. SECRETARIA: MARIA DEL CARMEN GOMEZ VEGA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO XIII, MAYO DE 1994, P. 383.*

De lo anterior se puede apreciar que no hay regulación expresa o por lo menos suficiente (pues solo

se le menciona en la Ley del Seguro Social y ello en forma deficiente) respecto de la figura de abandono de trabajo, pese a que el mismo se da muy comúnmente en la práctica.

Como forma de terminación de trabajo, no deben exigirse mayores formalidades al trabajador para hacer efectivo su derecho constitucional de libertad de trabajo, sin perjuicio de la seguridad jurídica y certeza para el patrón de acreditar dicha circunstancia.

Como forma de rescisión de trabajo la misma debe estar expresamente considerada y diferenciada en la Ley Federal de Trabajo de las demás causales, pues las consecuencias de incumplir un contrato jurídicamente acarrear la responsabilidad de responder de daños y perjuicios (pese a que en la práctica ello nunca se da), y el abandono de trabajo no es de acuerdo al artículo quinto constitucional, una causa de responsabilidad para el que hace uso estricto del mismo.

Para el Poder Judicial de la Federación el abandono de trabajo no sólo es el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral lo que determina el abandono hasta solo que se desatiendan aunque sea en un breve lapso, las labores inherentes al trabajo que se



desempeña para que se integre la misma, sin embargo dicho concepto deja de lado el problema de su acreditamiento en los conflictos laborales.

## **CAPITULO 4. ANALISIS JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO**

Una vez definidos los conceptos y figuras jurídicas con que se encuentra relacionado el abandono de trabajo, y expuestos los antecedentes históricos, jurídicos y socioeconómicos, podemos identificar los elementos constitutivos así como sus efectos jurídicos, y las características de dicha figura en la actualidad.

En éste capítulo haremos un estudio relacionado a la figura jurídica del abandono de trabajo, determinando sus elementos, similitudes y diferencias con otras figuras con las que comparte elementos, exponiendo el marco vigente y su insuficiencia en la práctica. También se hace el estudio comparativo como causal de terminación y de rescisión, partiendo de su naturaleza jurídica para lograr determinar apropiadamente al abandono de trabajo como causa rescisoria.

Con las bases anteriores y una vez señalado el marco jurídico vigente, puede hacerse la propuesta de adicionar una fracción al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para otorgar certeza jurídica a las partes en el contrato

laboral, respetando los derechos del trabajador adquiridos y reconocidos en el artículo 123 Constitucional apartado "A" y su ley reglamentaria.

#### **4.1 COMPARACION ENTRE EL ABANDONO DE TRABAJO, EL ABANDONO DE LABORES Y LAS FALTAS EN EL TRABAJO**

El abandono de labores entraña la paralización de las actividades durante el resto de la jornada o solo en parte de ella, una vez que han sido iniciadas, se desatienden, descuidan y disminuyen en cantidad, calidad e intensidad, las actividades ya iniciadas, en este caso el patrón puede rescindir el contrato de trabajo fundando su decisión en una falta de probidad u honradez o simplemente tomar una sanción disciplinaria.

Si el trabajador antes de que concluya su jornada de trabajo, y sin autorización, se retira del lugar donde presta sus servicios, no se trata de una falta de asistencia, sino de un abandono de trabajo considerándose más grave el dejar de trabajar una vez iniciadas las labores, que abstenerse de presentarse a su trabajo, por que el patrón ya había distribuido los

trabajos contando con ese trabajador, es decir, no obra con probidad, y pudiendo rescindir su contrato de trabajo apoyándose en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El abandono de trabajo es la decisión unilateral que toma el trabajador de dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados, sin que medie aviso previo incumpliendo con la obligación de prestar los servicios.

Respecto de la decisión unilateral por parte del trabajador, la misma corresponde a esa facultad potestativa de todo ciudadano, para dedicarse a la actividad remunerativa que mejor le parezca, durante el tiempo que en forma libre considere conveniente, así como la prohibición de los trabajos forzados salvo como condena judicial.

La ausencia prolongada e injustificada a las labores, es consecuencia de la terminación definitiva respecto a dichos servicios contratados.

Si bien la ley no establece ninguna formalidad al trabajador para expresar su unilateral decisión de abandonar el trabajo, es precisamente dicha informalidad

el origen de la incertidumbre en la actualización de ésta figura en la práctica, con perjuicio tanto para el patrón como para el trabajador.

Una relación laboral en esencia es un contrato bilateral a través del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el patrón se compromete a cubrir un salario así como las prestaciones acordadas a cambio de dicho servicio, por lo cual el abandono de trabajo ineludiblemente implica el incumplimiento del trabajador de su obligación en la relación laboral.

Las faltas injustificadas en el trabajo se configuran al presentarse sus cuatro elementos:

- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia;
- Que las inasistencias las tenga en un período de 30 días;
- Sean sin permiso y;
- No haya causa justificada.

En relación con el primer punto, las más de tres faltas de asistencia, estas se encuentran establecidas en

el artículo 135 fracción II de la ley, el cual impone a los trabajadores la obligación de asistir al trabajo, mismo que incluye el deber de entrar a la hora de iniciarse las labores y salir a la hora en que concluyan.

Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio contratado en la jornada que tiene asignada. El trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar en la hora señalada como de entrada o dentro del lapso de tolerancia y no a la hora que él arbitrariamente escoja.

Más de tres faltas de asistencia, significa cuatro o más ausencias al trabajo, porque la Ley requiere sean en cantidad mayor a tres; es decir, ni tres, ni tres y media sino cuatro en adelante en un periodo de treinta días.(no es necesario que las fallas ocurran durante un solo mes calendario, basta para hacer el computo de ellas, tomar el mes como un lapso de 30 días contados a partir de la primera falta), configurandose una causal de despido al incurrir el trabajador en la cuarta falta, ésta acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y desde entonces comienza a correr el término de prescripción.

No es necesario que las faltas sean continuas, basta que el trabajador incurra en ellas durante el periodo de

treinta días; para hacer su computo hay que partir desde la última falta hacia atrás para determinar si en ese lapso hay cuatro o más faltas al trabajo.

Sin permiso, significa ausencia ya sea de la solicitud a faltar a las labores, o el permiso del patrón a ello, no basta uno solo de estos elementos para justificar una inasistencia.

El cuarto elemento consiste, en que las faltas de asistencia sean injustificadas, pues no denotan la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él en lo personal, le impide concurrir a su labor, como lo obliga su contrato de trabajo.

Al faltar un trabajador a sus labores con causa justificada, este debe dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, la falta de aviso, sin que hubiese impedimento para darlo, aún cuando la falta sea con causa justificada, la convierte en causa injustificada.

## **4.2. NATURALEZA, CARACTERÍSTICAS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ABANDONO DE TRABAJO**

Si bien hay controversia en la naturaleza del abandono de trabajo, para efectos en nuestra exposición, determinamos al elemento más sobresaliente en su estudio jurídico, el incumplimiento de la obligación a cargo del trabajador de prestar sus servicios personales, tomando como pauta para estimar que el mismo, es una causal de rescisión, que puede dar origen a daños y perjuicios al patrón, por los cuales, en un momento dado se podría responsabilizar al trabajador (que en la práctica nunca se da), sin perjuicio de la liquidación del trabajador.

El abandono de trabajo como causal de rescisión no se encuentra contemplada por la ley laboral como tal, sino una interpretación derivada de los contratos, pues conforme al derecho civil un incumplimiento en las obligaciones contractuales da lugar a la parte a quien se le incumple, un derecho a rescindir el contrato en cuestión.



De lo anterior el abandono de trabajo es una causal de rescisión de la relación laboral derivada del derecho civil, que refiere al incumplimiento de los contratos como causa rescisoria de sus obligaciones, lo cual denota el problema existente en la práctica, derivado de que el derecho procesal laboral no se presta para acreditar causales de rescisión de las relaciones laborales, distintas a las contenidas en el artículo 47 de la ley laboral.

Las características del abandono de trabajo son:

- Unilateral;
- Unico;
- Definitivo;
- Positivo;
- Informal;

Unilateral porque sólo necesita de la voluntad del trabajador de abandonar el trabajo para su perfeccionamiento

Unico, porque es un solo acto, es decir, no puede haber múltiples abandonos del mismo trabajador en la misma relación laboral.

**Definitivo, porque sus efectos son inmediatos y resolutorio del contrato laboral.**

**Es un acto positivo, porque es la materialización derivada de la decisión del trabajador para abandonar el trabajo y no meramente la omisión de tareas a desempeñar por el mismo, como es en las inasistencias y el abandono de labores.**

**Informal, porque no existe ninguna formalidad en el sistema jurídico a cumplir para su actualización.**

**En virtud de la naturaleza aquí tratada del abandono de trabajo es netamente una derivación de derecho civil, las consecuencias igualmente están previstas en el propio derecho civil y como tal son la rescisión del contrato y la responsabilidad de daños y perjuicios como efecto jurídico de un incumplimiento, los cuales conforme a la legislación vigente no son reclamables a través del procedimiento laboral.**

**Las razones para el abandono de trabajo son intrascendentes al mismo, no tiene ni requiere justificación pudiendo ser razones de índole personal, social, económica, política o religiosa.**

### **4.3. EL ABANDONO DE TRABAJO COMO TERMINACION DE LA RELACION LABORAL**

Si bien teóricamente el abandono de trabajo es el ejercicio de una garantía constitucional (libertad), como tal sería simplemente el ejercicio de un derecho, lo cual es de identificarlo con un acto lícito, y que no debiera generar responsabilidad alguna para alguien ejerciéndolo; pero en la realidad es ineludible la unión del abandono con el incumplimiento por parte del trabajador al inasistir al trabajo, por lo cual sólo podría estimarse dicha figura jurídica como una forma de terminación de la relación laboral, si en la realidad ello fuera un acto lícito; no siendo posible sostener que una misma conducta sea al mismo tiempo lícita e ilícita, y en virtud de esta exposición es ineludible la aparición respecto a todo abandono de un incumplimiento, pues no se acepta que dicho acto sea lícito, y consecuencia de ello no es una forma de terminación, ni la ley lo contempla así.

Por otro lado si se considerara una terminación voluntaria de la relación laboral, esta sería como una renuncia, ya que la ley no dispone formalidad alguna para ella, sin embargo, casi en todos los casos se hace

por escrito por conveniencia y seguridad tanto para el trabajador y para el patrón. De considerarlo así, un trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización y si tiene derecho al pago de las prestaciones devengadas, como el salario, el fondo de ahorro, las partes proporcionales de aguinaldo y vacaciones, así como al pago de la prima por antigüedad siempre que haya cumplido por lo menos quince años de servicio.

Un último problema derivado del abandono de trabajo estriba en que no hay regulación alguna referente a la entrega del finiquito a favor de los trabajadores por el monto que sea éste, dado precisamente que no se trata de una renuncia sino de un abandono; subsiste un crédito en favor del trabajador contra el patrón por su finiquito que prescribe en un año contado a partir de la fecha en la cual se configure el abandono de trabajo.

Es un problema en la práctica, pues el finiquito es un derecho que se considera irrenunciable para el trabajador, constitucionalmente protegido, y por ello surge un vicio en la práctica, y éste es que los finiquitos nunca se entregan y después de un año se considerará utilidades de la empresa, dada la nula legislación

respecto al trato y destino de los finiquitos en los trabajos abandonados.

#### **4.4. EL ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE RESCISIÓN**

En virtud de que la rescisión es una disolución en las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando la contraparte incumple gravemente con sus obligaciones, la Ley Federal del Trabajo establece causales específicas de rescisión en su artículo 47, el cual como ya se ha mencionado no comprende un abandono de un trabajo como causal rescisoria, pese al incumplimiento grave constituido por el mismo y que hace imposible la continuación de la relación laboral.

Ahora bien el propio artículo 47 en su fracción XV establece como causas de rescisión aquellas análogas e igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere a las señaladas en las demás fracciones. Tomando en cuenta a la rescisión como unilateral, potestativa y formal, para hacer valer conforme a la ley procesal laboral un abandono de

trabajo se requiere al patrón acreditarlo como una causa rescisoria análoga a las fracciones II ó X.

Conforme a la fracción II el patrón debe acreditar faltas de probidad u honradez por parte del trabajador respecto a sus labores, y como tal un abandono, al no tener ninguna formalidad implica una desatención muy grave al deber elemental del trabajador a cumplir categóricamente con su obligación de asistir al trabajo y desarrollar y prestar sus servicios cualquiera que sean.

Igualmente al no haber aviso por parte del trabajador de su abandono, implica igualmente un problema adicional al patrón para cubrir las labores, entorpeciendo el normal desarrollo laboral en un centro de trabajo, además de una incertidumbre para el patrón respecto del alcance en la ausencia del trabajador y el origen y consecuencias de las mismas tanto para el trabajador, patrón y el centro de trabajo. Además está la cuestión de las cuotas de seguridad social a que está obligado el patrón a cubrir mientras no se de aviso correspondiente al Instituto Mexicano Del Seguro Social, y ello no podrá ser sino quince días después de acaecido el abandono, pues la Ley del Seguro Social establece un periodo mínimo de quince días para dar el aviso respecto a la baja del trabajador por ausentismo persistiendo durante

este lapso de tiempo, la obligación a cargo del patrón de cubrir únicamente el pago de seguro de enfermedad y maternidad, a diferencia de la renuncia en cuyo caso no existe tal periodo de quince días.

Por otro lado no se ha de perder de vista que cuando el trabajador informa al patrón su voluntad de dejar de prestar sus servicios, nos encontramos propiamente ante una renuncia y no un abandono de trabajo.

Conforme a la fracción VI del artículo 47 el patrón debe acreditar cuatro faltas sin permiso o justificación del trabajador al centro de trabajo, siendo en este caso que se confunde con sus efectos el abandono de trabajo con las inasistencias cuyas diferencias y similitudes ya han sido tratadas con anterioridad.

En estos casos la principal diferencia estriba en que el abandono de trabajo es un acto único, positivo a cargo del trabajador, y las inasistencias son cuatro hechos negativos a acreditar por el patrón, en los cuales de ninguna manera se denota ninguna expresión de voluntad del trabajador respecto de abandonar el trabajo. La diferencia entre ambos es que en el abandono de trabajo el patrón debiera acreditar un aspecto subjetivo,

incierto e informal respecto de la ausencia del trabajador, y por el contrario en las faltas injustificadas acredita el aspecto netamente objetivo de la ausencia.

Por último un aspecto contable de dicha circunstancia es que el costo ante el IMSS, para el patrón es de cuatro días más de lo que cotizó el trabajador.

Como comentario final el artículo 161 de la propia Ley del Trabajo, señala que en las relaciones laborales de más de veinte años, señala que no se rescindirán la relación de trabajo por inasistencias injustificadas, a menos que sea reincidente, como una tolerancia otorgada por su antigüedad, así como un reconocimiento del desgaste en la salud del trabajador, propia de veinte años de trabajo continuo.

#### **4.5. PROPUESTA DE MARCO JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO**

A lo largo de este trabajo, hemos expuesto la notoria insuficiencia del marco jurídico existente para regular el abandono de trabajo, tanto como causal de rescisión y la



imposibilidad técnica de sostenerlo como una forma de terminación de la relación laboral.

Se ha expuesto ampliamente la ilicitud del acto que constituye el abandono de su trabajo y las consecuencias dañinas del mismo, partiendo con una teoría de las obligaciones del derecho civil, expresamente en lo que atañe a la rescisión de los contratos bilaterales por el incumplimiento de una de las partes, contenida principalmente en el artículo 1949 del Código Civil que a la letra dice:

“En la facultad para resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger libremente entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con un resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible”

Bajo la máxima romana: *pacta sunt servanda* (los contratos se hicieron para cumplirse), la falta de

cumplimiento del trabajador a su obligación de prestar sus servicios otorga al patrón dos acciones:

1.- La rescisión del contrato por causa imputable al trabajador a reclamarse a través de la ley procesal laboral, cuando dicha causal este propiamente regulada en la propia ley del trabajo.

2.- Acción para reclamar daños y perjuicios contra el trabajador, derivados del incumplimiento de éste último respecto del contrato laboral a exigirse de acuerdo a las leyes civiles en los tribunales en materia civil correspondientes, y no en las juntas laborales-procedimientos laborales, en virtud de la naturaleza netamente civil de dicha responsabilidad y la imposibilidad de incluirla en un procedimiento laboral o por lo menos el pretender compensarla contra el finiquito del trabajador dado el interés público y social que hay en su entrega, completa y sin descuentos diversos de contribuciones.

Ahora bien el artículo 47 a la letra dice actualmente:

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

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

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

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

### **PROPUESTA:**

Al texto arriba descrito se propone agregar una fracción como se expone en el siguiente texto, aclarando que la actual fracción XV se convertirá en la XVI:

“XV.- Cuando el trabajador acumula cuatro inasistencias consecutivas sin aviso o permiso del patrón, se considerará abandono de trabajo a partir del primer día de inasistencia.

Igualmente se considerará abandono de trabajo cuando el patrón pruebe que

el trabajador presta sus servicios personales a otro patrón".

El problema a evitar con el marco jurídico propuesto es la confusión del abandono de trabajo con las inasistencias injustificadas, sin perjuicio de los derechos mínimos del trabajador en ambas figuras:

1.- Por ello el término mínimo de inasistencia que se requiere para presumir la voluntad de abandono de labores debe ser por lo menos igual al de inasistencias injustificadas, y en virtud de que aquel es definitivo y único, las inasistencias deben ser consecutivas, precisamente como consecuencia del abandono definitivo e inmediato.

2.- Por otro lado cuando el trabajador presta sus servicios en otro centro de trabajo y cuyas labores son incompatibles con el trabajo abandonado, denota a primera vista el incumplimiento grave a aquello a lo que está obligado, realizándolo deficientemente o dejándolo de hacerlo demostrando la intención del trabajador de abandonar su compromiso con su patrón.

De lo anterior podemos concluir que el abandono de trabajo, no es simplemente una causa análoga a las de

rescisión, sino que es tal vez aún más grave a cualquiera de ellas, ya que podemos encontrar elementos importantes que implican:

- Faltas de probidad u honradez. ( fracción II )
- Faltas de asistencia. ( fracción X )
- Desobediencia al patrón ( fracción XI )

En la figura del abandono del trabajo, se actúa totalmente con falta de probidad u honradez ya que esto significa que el trabajador no se conduce con hombría de bien, con integridad, con rectitud de ánimo y para que se configure y produzca consecuencias jurídicas, basta realizar la conducta ajena a un recto proceder.

*“La honradez y la probidad no tienen grados, ya que simplemente se es o no se es probo u honrado”<sup>32</sup>.*

Como hemos mencionado las faltas de asistencia al trabajo implican un incumplimiento a la obligación de prestar el servicio personal subordinado al patrón, como se estableció en el contrato individual de trabajo celebrado entre las partes.

<sup>32</sup> CAVAZOS FLORIS, Baltazar. Causales de Despido. s.e. Trillas, México, 1992, p. 35



Por otra parte la desobediencia al patrón mencionada en la fracción XI, se refiere a desobedecer a éste o su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; en éstos casos hay la orden implícita del patrón a una asistencia ininterrumpida a las labores, y por eso las faltas del trabajador al centro de trabajo igualmente son una desobediencia al patrón.

De lo anterior consideramos que existen elementos suficientes para proponer se anexe el abandono de trabajo como una causal distinta e independiente a las demás contenidas en la ley, para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Las ventajas de dicha adición al marco jurídico aplicable, por un lado son para el trabajador quien sin perder ningún derecho laboral, tiene reglas claras para el ejercicio de su derecho constitucional de libertad de trabajo, y por otro lado el patrón tendría un marco jurídico adecuado para una situación muy común en los centros de trabajo, y mediante dichas reglas claras, el curso a tomar por el propio patrón ante un abandono de trabajo, crea mayor certidumbre laboral en el centro laboral, sin mayor perjuicio a los demás trabajadores, dejando atrás las prácticas desleales de acudir a otras

figuras jurídicas no aptas o suficientes para resolver en forma integral el problema surgido de un abandono de trabajo.

De lo anterior se puede concluir que la falta de formalidad en el abandono de trabajo para dar por terminado el contrato laboral, está ineludiblemente asociado a una desatención grave a la prestación del servicio personal subordinado a que está obligado el trabajador en virtud del propio contrato laboral, pero ello es consecuencia de la libertad de trabajo a que están garantizados todos los gobernados.

Como todo contrato, aún aquellos de carácter laboral y el interés social que los caracteriza, el incumplimiento de los mismos trae consecuentemente una acción de rescisión así como por daños y perjuicios para la contraparte a quien se le incumple, sin embargo esto es en virtud de principios y leyes civiles y no del derecho laboral propiamente, por ello es necesario que sus consecuencias del abandono estén reguladas en la propia Ley Federal del Trabajo, no sólo para certeza de las partes, sino también para que dicha ley reglamentaria, cumpla más eficientemente su cometido de regular relaciones laborales, y como tal se propone al abandono de trabajo como una causal de rescisión.

Igualmente la ausencia de un marco jurídico de esta figura, pese a que en la práctica la misma se presenta con bastante frecuencia, implica que los conflictos laborales surgidos de dichas situaciones no pueden ser resueltos adecuadamente por las autoridades al carecer de un marco adecuado al fin social del derecho laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.**- Se determinó que el abandono de trabajo es una decisión unilateral del trabajador para dejar de prestar en forma definitiva sus servicios ante su patrón, sin que exista aviso previo incumpliendo con la obligación de prestar los servicios contratados.

**SEGUNDA.**- El abandono de trabajo es una causal de rescisión de la relación laboral, derivada del incumplimiento del contrato individual de trabajo pactado, pudiendo generar responsabilidad para el trabajador por el perjuicio que causa al patrón.

**TERCERA.**- El abandono de trabajo comparte elementos con las inasistencias injustificadas y con el abandono de labores diferenciándose de estas últimas en que esta constituida por un solo acto y de consecuencias definitivas e inmediatas.

**CUARTA.**- Dicha figura tiene como características: Unilateralidad, por necesitar solamente de la voluntad del trabajador para su perfeccionamiento; Unico, por que es un solo acto; Definitivo, pues sus efectos son inmediatos; Positivo, en virtud de que es un acto volitivo

del trabajador de dejar de hacer, e Informal ya que no existe ninguna formalidad para su actualización.

**QUINTA.-** El abandono de trabajo en su regulación actual es un perjuicio para el trabajador ya que también implica, en la mayoría de veces, un abandono de sus derechos irrenunciables como lo es su finiquito, el cual no tiene normatividad para su entrega, sólo se hace mención que después de un año si el trabajador no lo exige pasa a ser ganancia de la empresa.

**SEXTA.-** Comparte elementos con otras causales de rescisión dadas sus consecuencias graves que hacen imposible la continuación del trabajo como lo son: la falta de probidad, las inasistencias injustificadas y la desobediencia al patrón, y por ello en la práctica se recurre a dichas causales para rescindir la relación laboral, cuando en realidad se esta en presencia de un auténtico abandono de trabajo.

**BIBLIOGRAFIA**

1. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. s.c. Harla. México. 1985.
3. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de despido. Segunda reimpresión. Trillas. México. 1992.
4. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1994.
5. CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. Hacia un nuevo Derecho Laboral. "Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho del Trabajo mexicano T.L.C.". Segunda edición. Trillas. México. 1994.
6. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. "Comentarios y jurisprudencia". Séptima edición. Esfinge. México. 1982.
7. CONGRESO DE LA UNIÓN. CÁMARA DE DIPUTADOS. I. Legislatura. Los Derechos del Pueblo

- Mexicano. Tomo VIII. Segunda Ed. Porrúa. México. 1978.
8. COSSIO VILLEGAS, Daniel y otros. Historia Mínima de México. Séptima reimpresión. México. 1983.
9. DAVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. s.c. Porrúa. México. 1991.
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.
11. DAVALOS, José. Tópicos laborales. s.c. Porrúa. México. 1992.
12. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. s.c. Porrúa. México. 1993.
13. DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1949.
14. DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. 1949.

15. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1984.
16. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Quinta edición. Porrúa. México. 1983.
17. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimosexta edición. Porrúa. México. 1989.
18. GONZALEZ Y GONZALEZ, Luis. Historia Moderna de México. Segunda Ed. Hermes. México. 1970
19. ITALO MORALES, Hugo. La estabilidad en el empleo. s.e. Trillas. México. 1987.
20. MUÑOZ RAMIREZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. s.e. Porrúa. México. 1983.
21. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores. "comentarios y jurisprudencia". s.e. P.A.C. México. 1985.
22. RUIZ LUGO, Sergio. Práctica de enjuiciamiento laboral. Juris Latin. México. 1995.



23. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho mexicano del trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. s.e. México. 1979.

## LEGISLACION

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Ciento veinticuatro edición. Porrúa. México. 1998.
2. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima novena edición. Porrúa. México. 1998.
3. Ley del Seguro Social. s.e. Pac. México. 1998 .

## JURISPRUDENCIA

- 1.- Abandono de Trabajo, excepción de. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIV Agosto. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Tomo V.
- 2.- Abandono de Trabajo, las listas de asistencia no son aptas para acreditar el. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIII. Marzo 1994

3.- Abandono de trabajo como causal de despido. Basta que sea momentáneo. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIII. Mayo 1994.

4.- Abandono del Trabajo y faltas de asistencia injustificadas (diferencias). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo I. Abril de 1995.

5.- Despido del Trabajador, carga de la prueba en caso de. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Tomo CXXX.

6.- Despido Injustificado. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Tomo CVIII.

## DICCIONARIO Y ENCICLOPEDIAS

1. Instituto de Investigaciones jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa. México. 1998.

2. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II y X. Driskill. Argentina. 1989.

V. G. B. /  
P. G. B.