



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

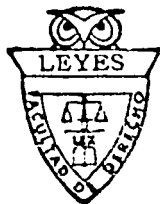
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

"LA PROBLEMÁTICA DE LA CARGA PROBATORIA  
PARA EL PATRON EN CASO DE ABANDONO  
DE TRABAJO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

MARIO IVAN SORIA ORTEGA



ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



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.

# Paginación Discontinua

A mis hermanos y hermanas, que su sola presencia es un aliciente para tratar de superarme y triunfar en la vida y a quienes dedico totalmente los logros que en ella vaya obteniendo.

A mi querido padre por su dedicación y empeño para tratar de que no nos falte nada, le correspondo con el que sé es uno de sus más dorados sueños. Esta tesis es para ti Papá.

A mi esposa porque gracias a su amor, tolerancia y apoyo hizo posible que este trabajo concluyera de la mejor manera posible. Gracias por todo eso y mas Claudia.

A mi director de tesis el Licenciado Gerardo Valente Pérez López, quién con su paciencia, talento y notable profesionalismo me guió de la mejor manera posible a la realización de una de mis metas principales. Gracias por brindarme su amistad y confianza.

Pero muy en especial a mi Mamá que con su ayuda, comprensión sus consejos y sobre todo su cariño hizo posible que me esforzara a terminar mis estudios siempre con las bases de su educación y su buen ejemplo. Te quiero y te admiro Mami porque sin ti nunca hubiera sido posible esto.

A todos ellos mi más sincero agradecimiento.

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

### CAPITULO I. LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS FORMAS DE EXTINCIÓN

1.1 Relación de Trabajo.....	1
1.2 Rescisión.....	12
a) Despido.....	15
b) Separación o Retiro .....	21
1.3 Terminación.....	23

### CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ABANDONO DE TRABAJO

2.1 Leyes Preconstitucionales.....	30
2.2 Artículo 123.....	39
2.3 El Apartado B del artículo 123 Constitucional.....	45
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	47
2.5 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941 .....	52

### CAPITULO III. MARCO JURÍDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

3.1 Concepto de Abandono de Trabajo.....	56
3.2 Terminología .....	59
3.3 Naturaleza Jurídica del Abandono de Trabajo.....	61

3.4 Tramitación.....	66
3.5 Criterios Jurisprudenciales.....	69

#### **CAPITULO IV. EL ABANDONO DE TRABAJO SU PROBLEMÁTICA ACTUAL**

4.1 La evolución de la carga probatoria en los procesos laborales.....	78
4.2 El Abandono de Trabajo como causa de rescisión de las relaciones laborales.....	89
4.3 La problemática de la carga probatoria para el patrón en el Abandono de Trabajo.....	91

CONCLUSIONES.....	100
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	103
-------------------	-----

## I N T R O D U C C I Ó N

Con el propósito de ubicar el tema central de este trabajo se consideró acertado analizar, en el primer capítulo, el concepto de relación de trabajo, la definición que da la Ley Federal de la materia en su artículo veinte, así como sus formas de extinción. Así mismo se hace un análisis de los elementos que conforman la relación laboral; cabe mencionar que sólo tomamos en cuenta factores que a criterio del ponente son, si no los más importantes, si los que nos van a dar una perspectiva para efecto de entender la figura de "Abandono de Trabajo," tema central de esta tesis; por lo cual no es nuestra idea crear nuevos conceptos sino realizar un adecuado desglose del tema "relación de trabajo" así como de sus elementos

Posteriormente se incorporaron, por así juzgarlo conveniente, antecedentes de la figura del "abandono de trabajo", estudio cronológico que se hizo en el segundo capítulo de esta investigación, lo anterior para que el lector conozca las primeras apariciones de esa forma de rescisión, que si bien es cierto no era considerada como tal, al paso del tiempo, se fue delineando la existencia del abandono como figura rescisoria, así como sus causas más comunes

En el tercer capítulo se explica el concepto, en el ramo jurídico laboral, del abandono de trabajo precisándose que esta forma rescisoria no es la simple falta de asistencia a las labores, que pueda obedecer a diversas causas justificadas o no, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o las circunstancias de que esté prestando sus servicios en otra parte

Precisado lo que es abandono de trabajo debe determinarse como se mencionó líneas antes que éste implica una causa de extinción de las relaciones de trabajo; por lo que se debe estudiar el problema que representa este hecho para su debida acreditación en caso de juicio.

En la práctica la carga probatoria del abandono de trabajo presenta una gran problemática para el patrón, en efecto, el trabajador tiene la ventaja de que ésta le es totalmente favorable ya que a él no le corresponde probar si no al patrón y éste a su vez tiene muy pocos argumentos fácticos y aún procesales para poder demostrarla; en efecto, el abandono de trabajo no está regulado en el derecho laboral en forma correcta ya que sólo está en diversas tesis jurisprudenciales y ello en forma escueta, lo cual impide la plena investigación de esta figura ya que la bibliografía más común en materia laboral sólo hace mención de ella pero sin ahondar mas en este tema, dificultándose el total desarrollo de esta tesis para su completa asimilación o un mayor y claro entendimiento

Finalmente en el cuarto capítulo se estudia el abandono de trabajo, desde el punto de vista de su carga probatoria, precisándose que esta figura tiene medios de convicción poco eficaces, tales como testimoniales, documentales, confesionales etc; lo que se trata de hacer evidente en el desarrollo de este capítulo.

Asimismo, se consideró que el "Abandono de trabajo" debería estar especificado como tal en la Ley Federal del trabajo como una causa de extinción de las relaciones de trabajo ya que como se demostrará en esta investigación esta figura rescisona solo está contemplada dentro de la jurisprudencia y en ella aun existen contradicciones desde el punto sustantivo así como el procesal, ya que aunque el patrón es el poseedor del capital, también se considera injusto que **la carga de la prueba en caso de Abandono de Trabajo**, recaiga exclusivamente en el patrón ya que existen casos en los que el trabajador efectivamente



abandona el empleo para irse a laborar a otro lugar pero amañado y a veces sabiendo que no le corresponde probar a él que así lo hizo cuando el patrón lo despide alega despido injustificado, por lo cual el patrón no debería cargar con el elemento probatorio sino que debería, en todo caso, darse un sistema probatorio imparcial para ambas partes, lo cual una vez que esta investigación concluya pretendo demostrarlo con elementos más contundentes en mis conclusiones.

# C A P I T U L O I

## LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS FORMAS DE EXTINCIÓN

# C A P I T U L O I

## La Relación de Trabajo y sus Formas de Extinción

### 1.1 Relación de Trabajo

La Relación Individual de trabajo, es una situación jurídica objetiva integrada por instituciones y normas de derecho social, de la ley laboral, de convenios internacionales, de contratos colectivos, contratos ley y demás normas supletorias, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que de origen, que hace una persona física (trabajador) a otra física o jurídica (patrón), mediante el pago de un salario y en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, contemplado en el artículo vigesimo de la Ley de la materia.

*Esta relación fue considerada por Francesco Carnelutti como "Un contrato de Compra-venta similar al contrato para el suministro de energía eléctrica pues en virtud del mismo, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quién podía utilizarlo en la forma que creyera conveniente."*<sup>1</sup>

Pero como antecedente y según Mario de la Cueva dos fueron las ideas que sirvieron como antesala de la concepción de la relación como causa de derechos y obligaciones para el hombre. Estas ideas fueron del jurista Georges Schelle y del maestro Elich Molitor

*Georges Schelle hace referencia que el hombre no podía ataquarse como a un terreno o un animal si no por el contrato para lograr que éste prestase su energía para llevar a cabo cualquier tipo de labor, debería existir previamente "un acuerdo de voluntades" esto para que la prestación de su trabajo sea objetiva teniendo como base su voluntad libre y como meta la protección plena del mismo*

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario: "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, séptima edición, México 1983, pág.181.

*mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos ya que en el origen de esta relación no se encontraba un contrato, sino un acto condición, debido a que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa se regía por un estatuto ya determinado*

Erich Molitor en cambio hace alinadamente la distinción que existe entre contrato y relación de trabajo ya que mientras el primero es meramente un acuerdo de voluntades, de carácter primordialmente civil, la relación laboral es la prestación efectiva del mismo en virtud de iniciado el trabajo y dado que es subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho o lo que es lo mismo, el acuerdo de voluntades solo sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es esta o la prestación efectiva del mismo la que determina la aplicación del estatuto laboral imperativamente<sup>2</sup>

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo como lo establece el artículo vigésimo de la ley laboral al determinar que

*“Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que origine, la prestación de un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario*

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación citada con anterioridad, a menos a que el patrón demuestre lo contrario.<sup>3</sup> En los casos en los que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que ésta fue de otra naturaleza, pero de alguna

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario Op. cit, pag 183,184

<sup>3</sup> Contrato de Trabajo- Negativa Del Carga De La Prueba. En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que esta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite la prestación de servicio, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que basó su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo veintinueve de la Ley Laboral. Lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega esta afirmandose que lo que existió fue de naturaleza diversa, sin admitirse de ningún modo la prestación de un servicio, caso en el cual le toca a la parte actora demostrar el vínculo contractual de trabajo. Amparo directo 1016/80. Pablo Flores Ochoa. 1º de Octubre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente Ernesto Rosas Ruiz. Secretario, Norberto Baños Ortiz.

manera se admite la prestación del servicio, la carga de la prueba es para el patrón, quién debe acreditar el extremo en que basó su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo veintiuno de la ley laboral; lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega ésta afirmándose que lo que existió fue de naturaleza diversa sin admitirse de ningún modo la prestación de un servicio, caso en el cual le toca al presunto trabajador demostrar la relación contractual de la relación

Otro supuesto es cuando se constituye la relación teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el obrero preste un servicio personal y subordinado con el consentimiento tacito del patron, pero no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral

Por otro lado, cabe precisar que basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede darse la relación sin que exista previamente un contrato, pero no al contrario, aún cuando normalmente se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tacito, el hecho de que no exista un documento no significa que no exista relación laboral

En resumen el contrato o acuerdo de voluntades que si bien es cierto es una formalidad que regularmente y para evitar que existan fricciones futuras entre las partes se celebra, no es un requisito indispensable o inevitable para que se lleve a cabo una relación de trabajo ya que ésta tiene vida propia misma que se va transformando por la aplicación de leyes y estatutos que aunque son importantes, no rigen la existencia de la misma

De lo antes expuesto podemos decir que los elementos de la Relación de Trabajo son:

- I.- Elementos Subjetivos
  - a) Trabajador (Persona Física)
  - b) Patrón (Persona Jurídica)
  
- II.- Elementos Objetivos
  - a) Prestación de un trabajo personal subordinado
  - b) Pago de un salario

Por su parte el Doctor Miguel Borrel Navarro señala que existen cuatro elementos importantes en la relación de trabajo y son:

- a) La prestación de un trabajo personal.
- b) Que se preste mediante el pago de un salario
- c) Que el trabajo personal sea subordinado
- d) Que medie el consentimiento del patrón.<sup>4</sup>

De lo apuntado se desprende la existencia de dos sujetos que conforman esta relación laboral y son: el trabajador y el patrón entendiéndose por el primero como *"la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"* y por patrón a *aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*.

Por otro lado el Doctor Mario de la Cueva establece que *la relación de trabajo "es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado"*.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> HORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Trillas, México 1980 segunda edición, pág 161

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit, pág 190

Esta relación de trabajo según la doctrina tiene los siguientes presupuestos de validez:

I.- Consentimiento.

II.-Ausencia de Vicios en el Consentimiento.

III.-Licitud en el Objeto.

IV.- Capacidad.

V.- Forma.

I.- Consentimiento

El consentimiento es sólo un presupuesto de validez de una importancia dentro de la relación laboral. En razón de que el patrón, ya sea persona física o moral o aun un representante del mismo esté conforme con el nacimiento de una relación de trabajo con todo lo que ella contrae, puede producirse de manera verbal, cubriendo la formalidad que señala el artículo veinticinco de la Ley Federal de Trabajo (escrito) o bien de manera tácita, pero siempre que durante la prestación de un servicio medie un salario.

Esta figura contempla aspectos negativos denominados "Vicios del Consentimiento" los cuales son: el dolo y el engaño, por lo cual para que una relación de trabajo no este viciada, ambos deben estar ausentes de la misma.

## II.- Ausencia de Vicios del Consentimiento

El dolo definido como cualquier artificio engañoso o maquinaciones fraudulentas, por medio de las cuales una persona es inducida a otorgar un acto jurídico que de otro modo no habría celebrado o que se hubiese celebrado bajo otras estipulaciones y el engaño como las maquinaciones que pueden hacerse para caer en un error que puede ser de hecho o de derecho son los vicios más comunes que pueden presentarse en una relación de trabajo ya que puede darse el caso de que en vista de un disturbio entre trabajador y patrón que traiga como consecuencia la demanda en contra del primero exista un falso demandado o bien al iniciarse una relación laboral el patrón puede rescindirla si es que sufre un engaño de parte del trabajador o por parte del Sindicato que lo propone en cuanto a las aptitudes de éste y requeridas como aptitud indispensable para prestar el trabajo por parte del patrón siendo que además de engaño se incurre en dolo.

## III.- Licitud en el Objeto

La prestación del trabajo es el principal objeto de la relación laboral y nunca puede ser ilícita, entendiéndose lo previsto en el artículo quinto Constitucional el cual permite cualquier profesión, industria, comercio o trabajo cuya finalidad sea lícita, pero existen prohibiciones impuestas tanto a patrones como a trabajadores las cuales son denominadas Causas de Nulidad del contrato de Trabajo una de éstas se da cuando el trabajador es menor de dieciséis años sin él o los permisos requeridos por la ley que además de invalidar el contrato también lo hace ilícito, además de las contempladas en los artículos ciento treinta y tres y ciento treinta y cinco de la Ley laboral

Es ilícito el hecho contrario a las leyes de orden público como lo señala el artículo 1830 del Código Civil que señala lo siguiente

**Art. 1830.- Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.**



El derecho atribuye a un comportamiento dado, los efectos buscados por la voluntad de las partes que realizan el acto (relación de trabajo) siendo su contraparte una contravención a estos efectos buscados lo cual haría que el objeto recayera en la ilicitud provocando que el objeto en este caso "la relación laboral" careciera de efectos jurídicos.

#### IV.- Capacidad

Se reconoce como tal a la aptitud que tiene una persona de adquirir derechos y obligaciones, así como la posibilidad de que tal persona pueda hacer uso de esos derechos y dar cumplimiento con esos deberes. Tales aptitudes son conocidas como Capacidad de Goce y Capacidad de Ejercicio, la primera para ser titular de derechos y obligaciones y la segunda como la aptitud de hacer valer aquellos y cumplir con las obligaciones

Esta capacidad en materia laboral se adquiere al ser mayor de dieciséis años como se especifica tanto en la Constitución Política de nuestro país como en la Ley laboral. Estos preceptos prohíben la prestación de un servicio personal y remunerado de los menores de catorce años y limita aquélla para los mayores de catorce años, que no hayan terminado la educación obligatoria y sin autorización de su padre o de quien ejerza su tutela y a falta de ellos, quien debe otorgarlo es el sindicato de la empresa a la que vaya ingresar a laborar, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o bien de la autoridad política (artículos 123, fracción III Constitucional y 5, fracción I, 22 y 23 de la Ley).<sup>6</sup>

Lo anterior se establece en el párrafo final del artículo veintitrés de la Ley laboral dice: **"Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les correspondan"** Pues si bien es cierto que los menores de dieciséis años necesitan autorización para trabajar, pueden en

<sup>6</sup> ídem, pag. 211.

cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir su salario y ejercitar las acciones de trabajo sin intervención del padre o tutor.

Así mismo los menores de dieciocho años no pueden laborar fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas y en general los trabajadores especializados (artículo vigésimo noveno de la L. F. T. ). Lo anterior como protección al menor.

#### V.- Forma

Este Presupuesto de Validez se refiere a la formalidad del acto y consiste en que se asentará por escrito las bases que se deben seguir y respetar para que se inicie una relación laboral, pero la falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral, ya que aunque no se especifique así, los trabajadores gozarán de todos los derechos que les otorga la ley y los que se deriven de los servicios prestados debido a que los patrones tendrán la obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos como lo señalan los artículos veinticuatro, veinticinco y veintiocho de la Ley laboral

La relación de trabajo como cualquier forma de vinculación jurídica tiene una durabilidad, la cual esta contemplada en el artículo treinta y cinco de la Ley Federal de la materia, en el que se menciona que ***"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."*** Por lo que la permanencia o tiempo en el que se presta una relación laboral se analizará como punto siguiente

## **Temporalidad en la Relación de Trabajo**

Por lo que se refiere a la temporalidad de la relación de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación, por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada, por la Inversión de Capital determinado.

### **a) Relación por Tiempo Indeterminado**

A falta de estipulaciones expresas, las relaciones de trabajo serán por tiempo indeterminado, por lo que se debe entender que la relación laboral en este último supuesto regirá, mientras exista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio el cual no atiende a ninguna modalidad, teniendo como ejemplos de esta modalidad a los trabajadores de planta ya sea temporales o permanentes entendiéndose lo siguiente.

### **Trabajadores de Planta, de Temporada y Permanentes**

Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año o en otros términos es el trabajo que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa. Todo trabajador que ingrese a prestar servicios lo hará por tiempo indeterminado salvo que el contrato estipule lo contrario. Lo anterior es conocido como regla general.

### **b) Relación por Obra determinada**

El contrato por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce su extinción, un ejemplo de dicha relación es la que se lleva a cabo cuando se celebra un contrato con empresas constructoras o que se encargan de la edificación de instalaciones para pequeñas, medianas o grandes empresas y en el mismo contrato se especifica la

temporalidad en que se debe llevar a cabo dicha obra, mismo que al concluir la construcción, la relación laboral se extingue.

### c) Relación por Tiempo Determinado

Este tipo de relación laboral es susceptible de algunas variantes, como el plazo y la condición cuando la relación esta sujeta únicamente al paso del tiempo y según el artículo treinta y siete de la Ley Federal del Trabajo solo puede estipularse cuando:

- I. Lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar un caso puede ser el trabajador sujeto a plazo o el trabajador eventual es decir su contrato dura únicamente lo que dure el evento o la actividad que se desarrolle, por lo que concluido éste concluirá la relación
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador, es decir cuando el trabajador a quien va a sustituir regrese a ocupar su puesto terminara la relación de trabajo ya que sólo cubrió un puesto mas no adquirió una base.

Para que se disuelva la relación de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término señalado y cese la materia que le dio origen pero si ésta subsiste como lo dispone el artículo trigésimo noveno, la relación de trabajo quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, para una mayor comprensión del tópico se transcribe el citado artículo

**Art. 39.-Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.**

#### d) Para la Inversión de capital determinado

En esta relación la duración esta sometida a una condición resolutoria que es el capital disponible. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas. La dificultad que supondría configurar este tipo de contratos alrededor de una obra determinada: la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas dependiendo de la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado previsto en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo

Estas anteriores clasificaciones aunque como ya se mencionó la relación de trabajo tiene una determinada temporalidad de existencia, esta temporalidad sin embargo puede interrumpirse o modificarse ya sea en los terminos contractuales que la relación de trabajo contraiga o bien en la naturaleza misma de la relación lo que da pie al término denominado modificaciones a la relaciones laborales, punto siguiente de nuestro estudio y análisis

#### Modificaciones de las Relaciones Individuales de Trabajo

La Modificación es la sustitución o el reemplazo de cualquiera de los elementos o términos de una relación laboral. Pueden ser subjetivas, por ejemplo la sustitución del patrón o trabajador o bien objetivas cuando se modifican las condiciones de trabajo.

Cuando la modificación sea expresa se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo cincuenta y seis de la ley de la materia, es decir, que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo,

edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley

Lo anterior implica que las relaciones de trabajo estén propensas a ciertas contingencias que afectan en forma parcial o en forma definitiva, a su continuidad, ya que existen causas por las que puede suspenderse, rescindirse o terminarse. Conceptos jurídicos específicos de la terminación de la relación laboral

## 1.2 Rescisión

La Rescisión es la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación individual de trabajo válidamente celebrado, la que puede ser invocada tanto por el trabajador como por el patrón

Según José Dávalos Morales *"la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."*<sup>7</sup>

La Ley Federal del Trabajo referente al tema de rescisión en su artículo cuarenta y seis especifica lo siguiente: ***"El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad"***.

La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales de trabajo.

Esta figura se refiere a acontecimientos anormales, que provocan la conclusión anticipada de la relación de trabajo, aunque subsista la posibilidad de que se reanude como resultado de una acción ante los tribunales.

---

<sup>7</sup> DÁVALOS MORALES, José "Derecho del Trabajo, I", séptima edición, Edit. Porrúa, México 1997, pág. 140

Es decir, la rescisión es el derecho que se le atribuye a cualquiera de las partes de la relación laboral para dar por concluida con la misma cuando se incurra en algunos de los supuestos previstos por la ley, derecho que pueden o no hacer valer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador. Si es el patrón quien lo ejerce, su efecto inmediato es el despido del trabajador sin necesidad de ejercitar acción alguna, pero si se trata del trabajador, este tiene que acudir al ejercicio de la acción de rescisión mediante la promoción del juicio laboral en que habrá de invocarla debiendo hacerse mención de que la Ley Federal del Trabajo especifica en su artículo cuarenta y seis lo siguiente:

**Art.- 46.- "El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, pero esto no significa que la relación de trabajo se haya extinguido legalmente, pues habrá para ello de esperar el reconocimiento de la validez o legalidad de tal rescisión."**

La rescisión en si es el acto unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma, y para que proceda por causa justificada tiene que existir uno de los motivos expresados en la Ley

La rescisión tiene las siguientes características fundamentales.

Es un acto unilateral, porque se trata siempre de una conducta llevada a cabo por una de las partes cualquiera que esta sea

Es un acto potestativo, ya que el derecho de rescindir no implica necesariamente su uso. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esta situación

Es un acto formal, previsto a lo ordenado por el artículo cuarenta y siete de la Ley laboral que manifiesta lo siguiente:

**Art.-47" El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."**

**" El aviso deberá darse al 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 ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador"**

Según Mario de la Cueva, en su libro "Derecho Mexicano del Trabajo" la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra parte, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa. Dice además que en caso de no observar el patrón dicha formalidad "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión."<sup>5</sup>

\* La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."<sup>6</sup>

Esto es que la rescisión imputable al patrón produce consecuencias diversas a las que se dan cuando aquella la hace valer el trabajador, la primera puede, eventualmente terminar la relación laboral, esto siempre y cuando la rescisión quede invocada por el patrón y debidamente justificada. En cambio en el segundo caso, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se dirime es la responsabilidad patronal que de ello derive.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pag. 249.

<sup>6</sup> AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LO MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción. Informe 1983, 2ª parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 3, pag. 6.



Cuando se da el supuesto de rescisión imputable al patrón se habla de que existe un despido, y cuando es imputable al trabajador se denomina separación o retiro regulados en el artículo cuarenta y siete de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por cada uno de estos elementos de la rescisión lo siguiente:

a) **Despido**

Se entiende por despido como el acto unilateral del patrón mediante el cual se le comunica al trabajador la conclusión o extinción de la relación individual de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa y puede tener o no causa legal o justa

Es injustificado cuando el patrón impida, por cualquier medio, que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o rehusé a ministrarle el trabajo, o bien, justificado, cuando el trabajador incurra en una falta grave

Una vez que la Autoridad laboral confirma la justificación del despido, la relación de trabajo se extingue pero si es al contrario, la relación no termina y se debe reanudar con la reinstalación del trabajador o se da por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas

Para Néstor de Buen, en su libro "Derecho del trabajo Tomo I", el despido es el acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo," séptima edición, Edit. Porrúa, México 1990 pags. 77 y 78.

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como *"el acto en virtud del cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde o da por terminada la relación, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo"*.<sup>11</sup>

En si se le considera el resultado de una falta grave establecida por la ley cometida por el trabajador y la cual trae consigo lo que se le denomina una causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón

Las causas del despido se encuentran especificados en el artículo ciento veintitrés en su fracción vigésimo segunda de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que menciona lo siguiente

**Art.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 las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán;

**XXII.-** El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres hijos o hermanos el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad,

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. cit. pag. 251.

**cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia suya.**

El despido no implica la extinción de la relación de trabajo, ya que está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede ocurre una suspensión de la relación laboral

Por lo que puede considerársele al despido como una relación causal; siendo el efecto de una causa grave.

Las causas de despido, tienen las características siguientes

Son acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de una relación de trabajo, este incumplimiento grave para que sea constitutivo de una causal del derecho de despido requiere que el trabajador autor de la acción u omisión, vaya en contra de su deber o de lo establecido en las normas laborales.

Pueden clasificarse en explícitas e implícitas, una y otras son igualmente graves, pero a diferencia de las primeras que se encuentran expresamente configuradas en la ley, las segundas aun cuando no están descritas se configuran por interpretación.

Tiene un origen como ya se mencionó con anterioridad casuístico, como lo señala el artículo cuarenta y siete de la Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

**1.- Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.**

II.- Faltas de probidad u honradez, del trabajador actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

III.- Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

V.- Perjuicios materiales intencionales.

VI.- Negligencia.

VII.- Imprudencia o descuido inexplicable.

VIII.- Actos Inmorales.

IX.- Revelación de secretos.

X.- Falta de asistencia injustificada.

XI.- Desobediencia al patrón.

XII.- Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIV.- Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión.

XV.- Causas Análogas

El Patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador 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 sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.**

De lo anterior se desprende que el despido consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios a fin de que se disuelva el vínculo laboral, teniendo las características siguientes:

I.- Como facultad del patrón, es potestativo ya que el mismo a su libre elección puede separar al trabajador de su labor o conservarlo.

II.- Es Renunciable y prescriptible ya que sólo cuenta con un mes a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en el incumplimiento grave, para ejercerlo, transcurrido este término, equivale a un perdón. Pero si para acreditar la falta grave se necesita una investigación esta prescripción correrá a partir de la conclusión de dicha investigación

III.- Justificado y válido - cuando un trabajador, incurre en una causal grave de rescisión (derecho de despido) y el patrón le comunica por escrito que por ello deja de prestarle sus servicios (acto de despido válido)

IV.- Justificado y nulo - cuando la comunicación de la rescisión es verbal ya que el trabajador incurre en una falta grave (acto de despido nulo)

V.- Injustificado y "en principio" válido - cuando un trabajador no incurre en una causal de rescisión (no se genera el derecho de despido) y el patrón le comunica por escrito que por incurrir en una causal grave deja de prestarle sus servicios (acto de despido válido)

VI.- Injustificado - cuando se le comunica verbalmente al trabajador que por incurrir en una causal grave deja de prestarle sus servicios, sin haber cometido falta grave alguna

En todos los casos anteriores el acto de despido suspende las relaciones de trabajo, la abstención del trabajador de demandar implica, tácitamente la aceptación de la disolución de la relación de trabajo

Cabe mencionar que cuando el trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses: acción de cumplimiento de contrato o reinstalación, y acción de indemnización constitucional.

La carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón. El trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando cuando estos hechos han sido negados por el patrón y al patrón probar bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión laboral.

Pero el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo cuadragésimo séptimo de la Ley Federal del Trabajo, no solo debe mencionar la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron a su parecer, la causal de ese despido.

Este Despido será "final o definitivo" sólo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada.

De todo lo anterior se desprende que el despido sea justificado o no lo sea, puede o no disolver la relación de trabajo lo cual tiene como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y deberes que conforman el vínculo laboral.

Cuando existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro (también llamado separación), el cual de igual manera que el despido está contemplado en el artículo ciento veintitrés en su fracción veintidós de nuestra Carta Magna descrita anteriormente.

#### b) Retiro o Separación

La ley, de acuerdo al "retiro" utiliza una expresión análoga al mencionar que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que lo motiven como lo señala el artículo quinientos diecisiete de la Ley Federal del Trabajo.

Llamado también separación, el 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 laboral.

El derecho de "retiro" consiste en la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral.

Para Néstor de Buen el retiro "constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal violatoria de las normas laborales"<sup>12</sup>

La separación es un acto jurídico unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador, por causa imputable al patrón

---

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit pag.. 110.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la ley y son las siguientes:

I.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo.

II.- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres hijos o hermanos.

III.- Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposibles la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia ley.

IV.- Reducción del salario.

V.- No pagar el salario en fecha y lugar convenidos.

VI.- Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o utensilios de trabajo.

VII.- No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley.

VIII.- No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del mismo y de las personas que estén en él.

IX.- Causas análogas.

La acción derivada del retiro es la rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos por el artículo cincuenta de la Ley Federal de la materia que supone dos hipótesis que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado

Las causas del derecho de retiro al igual que el despido podemos clasificar las como explícitas e implícitas pero también pueden ser clasificadas como



generales y específicas, las generales a las que pueden incurrir todos los patrones y las específicas sólo pueden ser cometidas por aquellos patrones que tienen trabajadores de determinadas especialidades.

Así como el despido el derecho de retiro es potestativo, irrenunciable y prescriptible.

También podemos clasificar al derecho de retiro en justificado e injustificado y ambos disuelven la relación de trabajo, la única diferencia radica en que el justificado le da derecho al trabajador a que se le indemnice y el injustificado si la relación de trabajo tiene menos de un año de antigüedad, le impone al trabajador la obligación de responder civilmente de los daños y perjuicios.

La disolución de las relaciones de trabajo por retiro produce tanto efectos extintivos como constitutivos y tiene como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y deberes que constituyen la relación laboral.

Es recomendable que el trabajador avise por escrito al patrón y procure obtener acuse de recibo. en caso contrario daría pie a que el patrón pueda invocar despidos anteriores que traten de invalidar la rescisión.

### 1.3 Terminación

Existe otra figura dentro de la relación de trabajo la cual se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral y trae consigo la culminación de los efectos de una relación de trabajo a partir de determinado momento, denominada Terminación. Y se presenta al producirse un acto que la condiciona extinguiéndose la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación produce, siempre una obligación patronal salvo en los casos de renuncia en las que se requiere de una antigüedad de por lo menos quince años.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento tomada esta como una forma normal de concluiría o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones lo cual hace imposible que esta continúe

La terminación procede, cuando no hay sujeto a quién imputar la causa, esto es que no pueden hacérsele responsable ni al patrón ni al trabajador de la extinción de la misma.

Por lo que tiene consecuencias diversas a los casos de rescisión ya que es una forma normal de concluir una relación de trabajo con causas previsibles y naturales; las primeras pueden determinarse desde el momento en que se constituye la relación laboral y las segundas son la incapacidad o la muerte del trabajador, o también económicas o puede ser el resultado de una relación unilateral o de un acuerdo de las partes realizable tanto a nivel individual como de las relaciones colectivas

La disolución de las relaciones de trabajo por terminación trae como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y deberes integrantes del vínculo laboral, se extinguen por ejemplo el derecho a una jornada limitada a descansar, a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitación y adiestramiento etc, también produce efectos tanto extintivos como constitutivos

Las causas de Terminación también pueden clasificarse en individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias según se atiende al número de personas intervinientes en la misma o por voluntad de los sujetos y por causas ajenas a la voluntad de las partes

El artículo que regula la Terminación de la relación individual de trabajo es el quincuagésimo tercero de la Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

**Art.53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

**I. El mutuo consentimiento de las partes:** Esta causa de terminación consiste en la voluntad manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador de dar por terminada la relación existente entre ambos, es decir si el patrón y el trabajador están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo esta se extingue;

**II. La muerte del trabajador:** Es evidente que si el sujeto activo de la relación muere tiene que ocasionar como consecuencia la terminación de la relación de trabajo;

**III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;** y

**IV. La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.**

La causa más frecuente de terminación es la que se refiere a la fracción primera del artículo de referencia, por ser la forma más genérica a la que recurren las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que respaldarse para dar por terminada la relación laboral existente, lo cual se realiza previa negociación que se realiza con el trabajador, mediante un acuerdo de ambas partes y dos testigos, en donde el trabajador renuncia a su empleo por propia conveniencia debiéndose consignar en un escrito aparte todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador, la cuantía de cada una de éstas así como las fechas que comprendan y debido a esto la empresa deberá pagarle todo lo que corresponde de acuerdo al tipo de contrato que se haya realizado.

Otra de las causas de Terminación de la relación individual de trabajo es la que se denomina renuncia, la cual es realizada por el trabajador, y puede ser por escrito o de manera verbal, con el mismo grado de eficacia en tanto se apruebe fehacientemente de la segunda forma, y particularmente si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes, no tienen que llevar consigo formalidades especiales de carácter legal ya que no requiere presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su validez ni ser aprobada por ésta sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa. Pero la renuncia al empleo no implica que también lo haga a los derechos ya que la renuncia del empleo no implica la de derecho alguno que se derive, sino que constituye una simple manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, y corresponde al trabajador objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrando tal extremo para obtener su nulidad.<sup>11</sup>

Cabe mencionar que en los casos en los que se haya celebrado un Contrato de Trabajo para que la renuncia del trabajador no implique de su parte incumplimiento de las obligaciones a cargo del asalariado, es indispensable que el mismo exprese su voluntad aceptando su renuncia para que tenga derecho a reclamar determinadas prestaciones establecidas en el contrato, pues la decisión unilateral del obrero no puede crear las referidas obligaciones de pago a cargo del patrón, ya que la renuncia no libera por sí misma al trabajador de la responsabilidad que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo como ya antes se cito se produce sin "culpa" de las partes, pero el artículo quincuagesimo quinto de la Ley Federal del Trabajo asimila la terminacion decidida por el patron a un despido por

---

<sup>11</sup> BORREL NAVARRO MIGUEL: "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo" México 1996, Quinta Edición, pag. 179.

lo que el trabajador puede optar por los derechos de reinstalación o pago de una indemnización.

La muerte del trabajador es otra causa de terminación de la relación de trabajo, no así cuando el patrón muere, pues en este caso la relación laboral sólo termina cuando con el fallecimiento del patrón se extingue la fuente de trabajo.

Otra hipótesis de terminación de la relación laboral es cuando el trabajador se torna inhábil en este caso se tiene la alternativa de darle un puesto de acuerdo a su nueva capacidad pero en el supuesto de no existir se le da una indemnización por los años prestados, como lo señala la fracción cuarta del artículo quincuagesimo tercero de la ley de la materia

Por otro lado, si el patrón no fundamenta la terminación de las relaciones laborales con su trabajador en alguna de las causas expresamente señaladas en los artículos 53 y 434 de la ley de la materia, los trabajadores podrán ejercer en su contra la acción indemnizatoria o la de reinstalación en su mismo trabajo con pago de los salarios vencidos y demás prestaciones que según el caso sean procedentes.

En otro orden de ideas, la pérdida de la confianza cuando un trabajador tenga dicha designación o puesto es considerada como otra causal de terminación, pero para que esto suceda el patrón debe partir de un hecho objetivo para determinar que el trabajador ya no merece su confianza, regresando el mismo a su puesto de base<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS. No consignándose en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido. 5<sup>o</sup> Epoca, Tomo XXXIX, pag. 2759. R. 703-33. La Teolteca, Cia. De Cementos Portland, S. A.

Por último cabe decir que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna siempre y cuando lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios ya que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar su servicio por mas de un año y en el supuesto de que la haga antes de cumplir el año de servicios el patron solo podrá exigir daños y perjuicios

La Jubilación es otra de las formas de Terminación de las relaciones de trabajo considerada esta como "el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad."<sup>15</sup>

La Jubilación es un derecho ambivalente ya que no es exclusivo del trabajador sino también al patrón

En el artículo 123 Constitucional apartado "A" y apartado "B" fracción XI se refieren a la jubilación como un seguro de invalidez de vejez remunerado o un derecho a retirarse con el que cuentan los trabajadores cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad ya que el hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación de la relación individual de trabajo por mutuo consentimiento lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, considerándose así a la jubilación como parte del patrimonio con que cuenta el trabajador.

Pero en todos los casos a que se refiere el artículo quincuagesimo tercero de la Ley de la materia debiera existir previamente un Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra o el término determinado de su vigencia así como las causas que lo motiven y debiera llegarse al término de la

---

<sup>15</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. pag 126.

obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de las relaciones de trabajo.

En relación a las causas de terminación de las Relaciones Colectivas de trabajo, sólo haremos una breve referencia al afirmar que están contempladas en el artículo 434 de la Ley laboral las cuales son:

- 1.- La fuerza mayor y el caso fortuito no imputables al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- 2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- 3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y
- 4.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, así como los casos señalados en el artículo trigésimo octavo

## C A P I T U L O   I I

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ABANDONO DE TRABAJO**



## CAPITULO II

### Antecedentes Históricos del Abandono de Trabajo

Es conveniente para el mayor entendimiento de la figura del "Abandono de Trabajo" recordar y exponer los antecedentes históricos de la misma; lo anterior para comprender el desarrollo que ha tenido a lo largo del tiempo, pues con anterioridad no era conocido como tal, sino que a través del tiempo, se fue delineando su existencia, así mismo es conveniente precisar las causas más comunes que lo provocan y analizar los primeros reglamentos que lo contemplaron.

#### 2.1.- Leyes Preconstitucionales

En 1857 se expidió el Código Civil denominado del "Distrito Federal y territorio de la Baja California", como ordenamiento jurídico de carácter secundario y desde luego subordinado a nuestra Carta Magna, el código en cuestión, en su artículo decimotercero reguló lo que se refiere al contrato de obras o prestación de servicios en seis capítulos denominados:

Capítulo I.- Del servicio doméstico

Capítulo II Del servicio por Jornal

Capítulo III Del contrato de obras á destajo ó precio alzado

Capítulo IV De los porteadores y alquiladores

Capítulo V Del aprendizaje

Capítulo VI Del contrato de hospedaje

En estos capítulos y particularmente en los apuntados, fue donde se reguló por vez primera lo referente a el abandono de trabajo; tema central de esta tesis, se estableció que con esta figura se originaba la rescisión de trabajo pero a diferencia de lo que pasa en la actualidad la responsabilidad recaía directamente

en el trabajador aunque si el patrón lo despedía sin causa justificada también incurria en responsabilidad, así y dentro del contrato de servicio doméstico se encontraban los artículos 2560, 2562, 2565, los cuales se referían al "Despido" tanto justificado como injustificado contemplándose, asimismo, la posibilidad de la existencia de la figura del "abandono de empleo", lo cual era una acción desarrollada por el trabajador pero, a diferencia de lo que sucede en nuestros días, el abandono en si ameritaba una penalización; aunque cuando el trabajador dejaba el empleo de manera momentánea y con justa causa el patrón no podía despedirlo, ya que si lo hacía el trabajador debía ser reinstalado por el patrón a su lugar de trabajo debiéndosele pagar los sueldos que había dejado de percibir. Cabe decir que tal situación se sigue dando en la actualidad.

Por otro lado, tratándose del contrato de aprendizaje, también se reglamentó lo concerniente al "abandono de empleo", mismo que daba origen a la responsabilidad del trabajador mientras que en el despido injustificado aquella recaía en el patrón.

A continuación se transcribe los artículos correspondientes.

***"Art.- 2654.- El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarle si ya recibía retribución, de la que corresponde al tiempo que falte para cumplir el contrato, si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez".***

***"Art.- 2656.- Si el aprendiz abandona sin justa causa la escuela ó taller antes del tiempo convenido, podrá el maestro demandar a aquél o a la persona que haya contratado por él, la indemnización de los perjuicios que se le sigan".***

Los anteriores preceptos regulaban la figura del "aprendiz" (término obsoleto en la actualidad) aunque en estos casos también se habla del despido, se maneja más una situación de penalización hacia el aprendiz trabajador; sin embargo creemos que de manera justa el castigo que se manejaba en los artículos anteriores era correcto y que debería de manejarse en la actualidad de esa manera ya que así no habría faltas de honradez en los trabajadores como aparece muy frecuentemente debido a que entonces se le daba más crédito a lo estipulado por el patrón y no a lo dicho por el obrero.

Posteriormente surgió el denominado Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California de 1884 el cual regularía también lo concerniente al contrato de servicio doméstico y de aprendizaje, estableciéndose en la reglamentación de ellos, lo referente al "abandono de trabajo" y el despido injustificado en los términos siguientes:

***"Art.- 2448.- El sirviente que abandona sin justa causa el servicio antes de que termine el tiempo del ajuste, pierde el derecho de cobrar los sueldos vencidos, y podrá ser además condenado al pago de daños y perjuicios que de su separación se sigan".***

***"Art.- 2451.- Si el que recibe el servicio despide al sirviente sin justa causa, antes de que termine el tiempo del ajuste esta obligado a pagarle su salario íntegro".***

***"Art.- 2535.- El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarle, si ya recibía retribución, de la que corresponde al tiempo que falte para cumplir contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez".***

Penalizaciones que en esa época existían tanto para el trabajador como para el patrón cuando se presentaba la figura de despido injustificado así como cuando se realizaba el abandono del empleo por el obrero. sanciones que eran equiparables ya que en ambos casos se procuraba el resarcimiento de daños y perjuicios que con su accionar podían ocasionar, reparación que se daba vía indemnización y que cubría el patrón en caso de incumplimiento de contrato, penas justas en virtud de que son afines a la acción desplegada, ya que si el patrón despedía al trabajador podía dejarlo desamparado, así que si se presentaba lo opuesto, es decir que fuera el trabajador quien ejecutara la acción prevista se daría el caso de que al ser trabajador con ciertas funciones importantes dentro de la empresa, le causaría daños y perjuicios al patrón los cuales según estos artículos deberían de ser reparados

Maximiliano de Habsburgo, el día 10 de abril de 1855, expidió el "Estatuto Provisional del Imperio", el cual en sus artículos sesenta y setenta y nueve en el capítulo de "Garantías Individuales", prohibía los trabajos gratuitos y forzados, además estableció que a nadie se le podría exigir prestar sus servicios de manera indefinida, sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 1° de noviembre del mismo año, se expidió la ley laboral del imperio, en la que estableció:

"La Libertad del campesino para separarse en cualquier tiempo de la finca en que prestare sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, reglamentación de las deudas del campesino, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en que habiten veinte o mas familias inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas, antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias"

Por lo anterior se considera que el Archiduque de Habsburgo elaboró una Ley de carácter social que pretendía al desarrollo de la nación que buscaba proteger a campesinos y trabajadores, sin embargo como es sabido, en virtud de lo efímero de su Imperio, las disposiciones contenidas en esos ordenamientos quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias. Es en esta época cuando aparece lo que sería uno de los primeros antecedentes del "abandono de trabajo" referente a que los trabajadores podían moverse libremente de sus trabajos ya que no estaban obligados a permanecer en ellos de manera indefinida como se hacía anteriormente sino que podían cambiar de labor cada que quisieran aunque como ya se mencionó sólo fueron meros proyectos.

Por otro lado, en el año de 1906 surgieron múltiples planes revolucionarios, entre ellos el de Querétaro, que fue iniciado por el Ingeniero Camilo Arriaga, mismo que presentó un programa con cincuenta y dos puntos, conteniendo cuestiones económicas, sociales y jurídicas

De estos puntos se desprende que en la tesis de materia social, se muestran las que se relacionan con el capital y el trabajo así como de carácter agrario, entre las que se encontraban puntos como

- 1.- Ocho horas de trabajo y salario mínimo.
- 2.- Reglamentación del Servicio Doméstico y del trabajo a domicilio.
- 3.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo, los patrones no burlen la aplicación del trabajo máximo y el salario mínimo.
- 4.- Prohibir en lo absoluto el empleo a niños menores de catorce años.
- 5.- Obligar a los dueños de minas, fábricas y talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 6.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija.
- 7.- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

- 8.- Declarar nulas las deudas actuales de las Jornadas de campo
- 9.- Adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusen de los medios.
- 10.- Obligar a los arrendadores de campo y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 11.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas que paguen al trabajador con cualquier otra cosa que no sea dinero en efectivo.
- 12.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y sus trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que trabajadores de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- 13.- La obligatoriedad del descanso dominical

Como se observa en este "plan" aún no se contemplaba la figura del Abandono de Trabajo.

Alguno de los anteriores puntos se plasmaron en la Constitución de 1917 en el Congreso de Querétaro.

Como es sabido, el pensamiento imperante en aquella época era de protección al trabajador, sin embargo, había resistencia de los patrones por lo que surgieron movimientos obreros de gran fuerza como fue el de Cananea en el Estado de Sonora, en el cual aproximadamente diez mil trabajadores iniciaron una huelga contra una empresa extranjera teniendo como peticiones principales las de sueldo mínimo, horas de trabajo, un mínimo de extranjeros y la preferencia de los mexicanos a ascenso, las cuales no fueron aceptadas por lo que al tratar de terminar con la citada huelga se asesinó a varios trabajadores mexicanos y encarcelaron a los principales dirigentes en la prisión de San Juan de Ulúa.

En el año de 1907, se dio la creación de un organismo denominado "Gran Circulo de Obreros Libres", mismo que nació debido al afán de mejoramiento de los trabajadores y la gran necesidad de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los patronos, este movimiento obrero causó ciertas inquietudes entre el sector industrial creándose en su contra el "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón"<sup>16</sup> Como consecuencia de este acto, los Obreros de Río Blanco, se lanzaron a la huelga, sometiendo el conflicto al arbitraje del entonces Presidente Porfirio Díaz, quién resolvió contrariamente a la solicitud de los trabajadores, provocando una reacción por parte de ellos negándose a asistir a las labores. Este conflicto terminó con la matanza de muchos trabajadores y reanudando las labores con la sumisión de los obreros que sobrevivieron.

La Huelga de los Ferrocarrileros fue otra de las que mas se tiene memoria la cual se llevó a cabo en el año de 1908, ocasionando que el sistema ferrocarrilero Nacional, quedará paralizado durante seis horas pero al final y por medio de amenazas de parte del Gobierno del Estado de San Luis Potosí los trabajadores tuvieron que regresar a las labores.

A consecuencia de que la Jornada de Trabajo era de once horas diarias, en el año de 1909 hubo otra huelga en la cual los trabajadores hacían comunicados que tachaban a los patronos de ladrones, tiranos y verdugos

En 1914 se creó, en el estado de Veracruz, la Ley Laboral de ese mismo estado teniendo como puntos principales: La teoría del riesgo profesional, creación de escuelas primarias sostenidas por los empresarios y suspensión del trabajo

Aún con las Leyes estatales promulgadas y los movimientos antes citados se siguió explotando a los trabajadores, sin tener medios defensivos en que apoyarse, por lo que a principios de 1916, en virtud de la devaluación del papel

---

<sup>16</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", 4 Edición, Edit. Porrúa, México 1989, pag. 9.

moneda, los trabajadores solicitaron a los patrones e industriales, por conducto de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, que el pago del salario se realizará en oro o su equivalente en papel de circulación legal, y visto a que no fueron atendidas sus peticiones, los trabajadores optaron por la huelga, movimiento en el cual el sindicato de Electricistas se convirtió en el núcleo del mismo, pero el Presidente Carranza sometió el movimiento con encarcelamientos y muertes, catalogando a los trabajadores como "traidores a la patria."

Después de la convención de Aguascalientes en la que no se llegó a ningún arreglo entre los grupos en pugna se decidió por la creación de una nueva Constitución, este proyecto en su primera parte, se le cambió el nombre de derechos del hombre, que utilizó la carta de 1857, para denominarlo Garantías Individuales, revistiendo de gran importancia los debates acerca del artículo quinto Constitucional, ya que de esto surgió la necesidad de crear un capítulo especial dedicado a las relaciones obrero patronales.

En estos debates el Diputado Jara defendió lo relativo a la limitación de la Jornada de Trabajo de ocho horas de labor, también intervinieron los congresistas Lizardi, Martí, Zavala, Von Verse, insistiendo este último en la urgencia de establecer, medios de defensa de los trabajadores y su mejoramiento en el nivel de vida de aquellos.

Con motivo de cumplir con lo establecido en el original artículo 123 Constitucional, en todos los estados de la República, se expidieron leyes del trabajo con el objetivo de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando diversas especialidades del trabajo en beneficio de los mismos.



De las leyes que fueron expedidas en los diversos estados de la República, algunas de ellas, consignan derechos sociales a favor de los empleados públicos tales como:

La Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de Julio de 1922, la cual hace partícipe de los beneficios de la ley, a todo trabajador, que ejecute una labor material o intelectual, como dependiente de cualquier ramo del Poder Público del Estado o de la Administración del Municipio considerándose a estos como patrones. (Artículo 1 inciso I) y califica como sujetos de esta ley al empleado particular y al empleado público y consigna derechos a estos últimos sin otorgarles el derecho a formar sindicatos ni a realizar huelgas

La ley del trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928, en su artículo 132, establece que los cargos, empleos y servicios que dependen de los poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas especiales de trabajo; también establecía las mismas jornadas y descansos para empleados particulares y públicos en su artículo ciento treinta y ocho

Aún con todas las anteriores propuestas para mejorar los derechos que debían tener los trabajadores, la legislación laboral no se consideraba completa del todo ya que carecía de figuras como la del abandono de trabajo materia de esta tesis, además de que presentaba anomalías el procedimiento laboral debido a que no existían los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la Conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patron, las modificaciones en el procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores por mencionar algunas figuras de carácter importante, siendo que fue hasta la reforma procesal de 1980 cuando se les dio la debida importancia a estas figuras, reglamentándolas en la ley laboral y adquiriendo la relevancia de la que ahora son objeto.

## 2.2. El Artículo 123

La Constitución de 1917 representa la expresión de los ideales de los pensadores que participaron en la Revolución armada iniciada en 1910 pero sobre todo del grupo constitucionalista en sus vertientes moderada y radical; este ordenamiento hace frente a los problemas más graves del país e intenta poner remedio al acaparamiento de tierras, a la enajenación de los recursos naturales del país y a los conflictos entre la iglesia y el Estado. No obstante ello se consagra el principio de la propiedad privada como base fundamental de nuestra regulación jurídica, derivado del pensamiento liberal, democrático y pequeño burgués de los grupos dirigentes de la Revolución Mexicana

La creación del artículo 123 se deriva principalmente de la defensa que hace el Diputado Mújica del dictamen del artículo 5° Constitucional, en el que se reconocen los aspectos que se toman en la primera Comisión de Constitución tratando de establecer medios legales en defensa de los trabajadores, abogó por las adiciones al artículo quinto constitucional, manifestando que la comisión no tenía empeño en que las cosas quedarán en este o aquel lugar, refiriéndose a jornada máxima, descanso semanal, protección de menores, lo que importaba era que quedaran dentro de la carta magna concluyendo con una nueva posibilidad hacia un capítulo sobre materia laboral.

Con los argumentos de otro diputado Hector Victoria, apreciando una proposición concreta del Diputado Manjarrez la cual se encaminaba a que se concediera un capítulo para tratar los asuntos del trabajo, se viene a consolidar lo que a posteriori sería el artículo 123, pues manifiesta su inconformidad con el artículo 5° de la Constitución ya que no se trató los problemas del obrero con la atención que ello ameritaba

Entonces en la Constitución de 1917 al quedar plasmado el artículo 123 fueron cuando se reivindicaron derechos a la clase obrera y le da al Estado el papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre patrones y obreros. Lo que

se materializó; entre otras figuras, con el establecimiento de una jornada diurna de ocho horas, una nocturna de seis horas, una mixta de siete horas y media con el descanso semanal, con el reconocimiento del salario mínimo y la igualdad de salarios para igualdad de trabajos, así como con la reivindicación del derecho de asociación y de huelga.

El artículo 123 constitucional por obvias razones, no contempló lo concerniente al "abandono de trabajo", pero estableció que el trabajador no tendría ninguna responsabilidad cuando deseara dar por terminada la relación laboral, por el contrario si el trabajador es despedido el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, dicho artículo en su texto original establecía lo siguiente:

***"Art.- 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de manera general el contrato de trabajo.***

***I.- La Duración de la jornada máxima será de ocho horas.***

***II.-La Jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.***

***II.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.***

***IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.***

***V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrá dos***

*descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.*

*VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.*

*VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

*VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

*IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se dará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.*

*X.- 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 sustituir la moneda.*

*XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por cien más de las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.*

*XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro tipo de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por los que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.*

*XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo*

**contro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.**

**XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído, como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.**

**Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.**

**XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de la maquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.**

**XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.**

**XVI.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros.**

**XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la población armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependerán del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.**

**XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener lo preciso en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.**

**XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.**

**XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.**

**XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elocclón del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.**

**XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra.**

**XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedentes del sueldo del trabajador en un mes.**

**XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.**

**XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y revisado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.**

**XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:**

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando 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 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o 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.

**XXVIII.-** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

**XXIX.-** Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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

Cabe decir que, como es natural, la regulación de las causas de rescisión de la relación laboral no se da a nivel constitucional sino que éstas se contemplan en el ámbito de la ley reglamentaria por lo que el análisis de ellas se hará en un capítulo posterior.

### 2.3 El Apartado B Del Artículo 123 Constitucional

Debido a las reformas que sufrió el artículo 123 Constitucional, en el año de 1960, mismas que fueron publicadas en el diario Oficial del 5 de diciembre de ese año, el citado artículo quedó integrado por dos apartados el "A" correspondiente a obreros, jornaleros, empleados domésticos y en general todo contrato de trabajo el cual analizamos líneas antes y el "B" referente a los trabajadores al Servicio del Estado y del Gobierno del Distrito Federal, así como otros organismos descentralizados similares a los que tengan a su cargo funciones de servicio público

Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleado público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo apuntaban que las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, son muy diferentes a los del obrero con el empresario

Por lo anterior en un inicio existió polémica en determinar si el artículo 123 era aplicable a burócratas o no; lo que fue resuelto por la Suprema Corte en el sentido de que "los trabajadores al servicio del estado" no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores



de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen.<sup>17</sup>

La exposición de motivos de la Iniciativa de reformas que adicionó el artículo 123 Constitucional el apartado "B" señalaba "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores público con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado

"De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servicios públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas "

El apartado "B", fue creado para regular la relación laboral de los trabajadores al servicio del estado y al igual que el apartado "A", ya contempla lo referente a los despidos injustificados o arbitrarios, por parte de los titulares de las diferentes dependencias, se afirma lo anterior en razón de que los trabajadores de base al servicio del Estado, sólo podrán ser separados de sus empleos por causa justa.

Por lo que respecta a las conductas en las que el trabajador al Servicio del Estado incurre o puede incurrir provocando la rescisión de la relación laboral, específicamente hablando en "abandono de trabajo", tema central de esta tesis, las mismas concurrían por faltar injustificadamente durante más de cinco días

---

<sup>17</sup> SERRA ROJAS, Andrés: "Derecho Administrativo", T. I Editorial porma, 11ª edición México 1982 pág. 80.

consecutivos; en efecto, el artículo 59, relativo a separación del servicio civil reglamentaba:

**Art.- 59.- La prestación del servicio, terminara por las siguientes causas:**

**Fracción V.- Por destitución en los casos que establece este acuerdo. Esto acuerdo sólo hace mención de las causales en que puede incurrir un trabajador para que sea destituido de su empleo.**

En el momento en que nació el apartado "B" del artículo 123, los trabajadores adquirieron la dignidad de personas y al mismo tiempo, el derecho a no ser separados de sus empleos, es decir, a conservar su trabajo, salvo que dieran motivos de despido ya que sólo podían ser despedidos con justa causa, de manera que cualquier despido arbitrario le da al trabajador exigir el cumplimiento del contrato laboral.

Una vez más como en 1917, se abanderó la causa de los trabajadores. En este caso de los que prestan sus servicios al Estado al elevar sus relaciones laborales a nivel constitucional. Haciendo la aclaración que es hasta entonces cuando se regula la estabilidad en el empleo, ya que los trabajadores se encontraban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían, con toda libertad, despedirlos con todas las consecuencias que ello contraían.

#### **2.4. Ley Federal del trabajo de 1931**

La creación de la primera Ley Federal del trabajo es, sin duda, el resultante de la concepción del derecho laboral en nuestra Carta Magna que en sus inicios, señaló que correspondía a los respectivos Estados el dirimir las controversias laborales que se suscitaban en los gobiernos locales de sus Entidades

Federativas; sin embargo, como había huelgas o conflictos laborales que abarcaban a varios de ellos, ningún gobierno estatal podía intervenir por carecer de competencia y por no poder cumplir sus determinaciones

Como consecuencia de lo anterior y con la finalidad de hacer posible la regulación de la actividad central que por su importancia se daba en dos o más entidades federativas el 15 de Noviembre de 1928, antes de la Reforma Constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero - patronal, a la que fue presentado por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, siendo el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931

El 6 de Septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X así como el artículo 73 de la Constitución, y se llegó a la resolución de que era necesario "federalizar" la normatividad legal laboral de ese entonces, y tener una sola ley de trabajo, misma que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución, de este modo el Congreso de la Unión se dio a la tarea de expedir la Ley Federal del Trabajo

Ese mismo año el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo el que

después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931 como anteriormente se señaló.

El maestro Jesús Castorena al referirse a la elaboración de la Ley Federal del Trabajo señala en forma breve pero concreta lo siguiente:

"El Congreso de la Unión, una vez reformado el artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes."<sup>18</sup>

De acuerdo a lo antes apuntado la primera Ley Federal del Trabajo fue expedida el 18 de Agosto de 1931 bajo el mandato constitucional de Pascual Ortiz Rubio. Esta ley contenía un total de once títulos con seiscientos ochenta y cinco artículos, y la cual con respecto al abandono de trabajo en su título segundo capítulo doce llamado la rescisión de los contratos de trabajo estableció:

**Art.- 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:**

***I. Por engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;***

***II. Por 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 de los jefes de la oficina, del taller o la negación;***

***III.- Por cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la relación anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;***

***IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II,***

---

<sup>18</sup> CASTORENA J. Jesús "Manual de Derecho Obrero". Editorial Composición Tipográfica para Offset, 6ª Edición; México pag. 50

*si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;*

*V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*

*VI.- Por 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.- Por cometer el trabajador, actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;*

*VIII.- Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;*

*IX.- Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad el taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;*

*X.- Por tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*

*XI.- Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado;*

*XII.- Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.*

*XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.*

*XIV.- Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada.*

*XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y*

*XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere.*

En este artículo se puede considerar a la fracción X como la que contempla, de manera no muy clara por cierto, como "abandono de trabajo" al faltar tres veces a laborar con las que el patrón podría presumir que el trabajador había abandonado su empleo, toda vez que no había causa justificada ni aviso previo para que el obrero se ausentara del trabajo, sin embargo, no se puede comparar las inasistencias con el abandono ya que son causas de rescisión totalmente distintas por que el hecho de que el trabajador faltase a laborar no significa que hubiese abandonado sus labores

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no era obligación del patrón dar aviso por escrito de la rescisión laboral que éste invocase, por lo que la existencia de la relación de trabajo quedaba supeditada a la acreditación de la causa de rescisión, y al no existir la obligación de avisar por escrito ni un plazo para ello, lógico es suponer que sólo se oponía a manera de excepción cuando demandaba el trabajador, el cual se hallaba en desventaja frente al patrón, al no tener la certeza de la causal por la cual se le rescindía el trabajo ni la fecha y consecuentemente el patrón podría alegar diversos factores.

Como se dijo anteriormente con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se unificó el derecho laboral mexicano y de ella ya se puede derivar el Abandono de Empleo, ya que en el artículo 126 mismo que se refiere a la terminación de los Contratos de Trabajo en su fracción VI, hace alusión a las rescisiones de los contratos de trabajo, el cual en su artículo 121 en su fracción X, establecía lo siguiente:

**Art. 121.- El Patrón podrá rescindir la relación de trabajo**

**Fracclón X.- Por tonor el trabajador mas de tres faltas de asistencia on un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada.**

Se vuelve a manejar la rescisión por faltas reiteradas la cual en la actualidad es una de las principales causales de que la relación laboral cese; sin embargo, como ya se apunto nada tiene que ver esta causal de rescisión con el abandono de trabajo.

Sin embargo, en la Ley Federal de 1931, no se reflejaron, por lo que hace al procedimiento laboral, las características de mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros manteniendolo alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento con lagunas en lo que refiere a la igualdad formal de las partes en el proceso.

A manera de comentario adyacente es pertinente mencionar que esta Ley de 1931, aún era incompleta debido a que no precisaba conceptos laborales importantes como el de "Jornada de Trabajo", ya que la equiparaba a la prestación efectiva del servicio en número determinado de horas y es hasta la Ley de 1970 cuando ya hay incluso una definición de este concepto y tampoco reglamentaba de manera clara el "abandono de trabajo."

Sin embargo estas reformas y las que se dieron en 1980 se estudiarán en el capítulo siguiente

## **2.5 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941**

Originariamente las relaciones entre el estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo especialmente por las leyes del servicio civil, pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos a favor de los empleados tanto privados como al servicio del estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo; sin embargo a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de manera equivocada se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del derecho administrativo.

Por lo anterior y como se ha dicho en apartados anteriores, el 27 de Noviembre de 1938 el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, el cual en sus siete títulos con ciento quince artículos y doce transitorios, contenía los derechos y obligaciones de los trabajadores "burócratas", clasificándolo en su Título Primero, Disposiciones en dos grupos, los trabajadores de base y los trabajadores de confianza, los cuales pertenecían a la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Título segundo derechos

y obligaciones de los trabajadores; Título tercero, de la organización colectiva de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Título cuarto, de los riesgos profesionales y las enfermedades profesionales; Título quinto, de las Prescripciones. Título sexto, del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al servicio del Estado. Título séptimo, de las sanciones por infracciones a la Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje, además de que hablaba del salario, jornada de trabajo, derecho a la inmovilidad, pago de horas extras, descanso semanal, vacaciones, riesgo profesional, prescripción, etc...;

El ordenamiento en cita, establece, de manera concreta en su artículo cuadragésimo cuarto fracción primera del capítulo séptimo, lo siguiente:

***Art.- 44.- Ningún trabajador de base al servicio del Estado, podrá ser cesado o despedido, sino por justa causa, en consecuencia el nombramiento de dichos trabajadores, sólo cesará de surtir efectos, sin responsabilidad para el Estado en los siguientes casos:***

***Fracción I.- Por renuncia o abandono de empleo.***

***Fracción V.- Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje en los casos siguientes:***

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

En efecto, a iniciativa del citado mandatario del país, el Congreso de la Unión expidió el mencionado Estatuto con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, por desgracia sólo a nivel individual; se afirma lo anterior en razón de que los derechos de asociación profesional y huelga, son muy limitados y restringidos.

En 1941, entra en vigor un nuevo estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual tenía los mismos principios y las mismas



instituciones, excepto en lo relativo a empleados de confianza; sin embargo se conserva la línea revolucionaria del anterior en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, este ordenamiento en su artículo cuadragésimo cuarto, establece las causas de cese por abandono de empleo y que a la letra dice:

**Art. 44.- Ningún trabajador de base al servicio del estado, podrá ser cosado o despedido sino por justa causa; en consecuencia el nombramiento de dichos trabajadores, sólo dejara de surtir efectos, sin responsabilidad para el Estado en los siguientes casos:**

**Fracción. I.- Por renuncia o abandono de empleo.**

Aunque debe mencionarse que en ninguno de los dos Estatutos anteriores se precisa lo que es abandono de empleo, derivando confusiones que inclusive, los fallos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje fueron materia de amparo que resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Debido a la continua lucha de los trabajadores al servicio del estado se elevó el estatuto a la categoría de ley constitucional, adicionando el apartado "B" del artículo 123 que en sus diversas fracciones da los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática, las cuales fueron publicadas en el diario oficial del 5 de diciembre de 1960.

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre del mismo año, abrogando los anteriores estatutos.

La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicaba en ser un factor indispensable para

dar solidez a los derechos que les otorga la Constitución, así se evitaba que corrientes contrarias entorpecieran esos planes.

(De los datos anteriores se desprende que desde 1938 hasta 1974, el trato jurídico laboral que recibieron los trabajadores al servicio de los Territorios Federales fue idéntico al que se otorgó a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado cuenta con diferentes reformas desde su aplicación y hasta 1983 sin embargo el artículo cuadragésimo cuarto en donde se menciona lo referente al "abandono de empleo" materia de esta tesis, no ha sido reformado ya que tiene el mismo texto que señalamos anteriormente.

# C A P I T U L O   I I I

## MARCO JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

## CAPITULO III

### MARCO JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

#### 3.1.- Concepto de Abandono de Trabajo

Abandono de Trabajo es la actitud en virtud de la cual el trabajador manifiesta su voluntad de dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados.

El Abandono de empleo según José Dávalos Morales es: *"La expresión de la intención del trabajador de no volver mas a su empleo o de su deseo de no trabajar"*<sup>19</sup>

El Abandono de Trabajo conlleva la manifestación unilateral y voluntaria del trabajador de dejar de prestar el servicio en forma definitiva. Esta decisión se puede manifestar expresamente, o bien desprenderse de hechos que revelen la intención de romper el vínculo laboral.

Para entender el concepto de "Abandono de Trabajo", podemos diseminar los elementos que éste tiene, es así como por "Abandono" se conoce como la omisión de obligaciones y por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, por lo cual por Abandono de Trabajo lo definimos como *"la omisión de un trabajador de llevar a cabo la actividad que está obligado a desarrollar."*

<sup>19</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. pág.158.

Sin embargo al "Abandono de Trabajo" se le considera un concepto equivoco y controvertido al que la doctrina, la jurisprudencia y la ley le han atribuido significados distintos incluso hasta opuestos, con la consecuente incertidumbre jurídica para trabajador y patrón.

El autor Antonio Martínez Valverde se refiere a la figura laboral en cuestión de la siguiente manera: *"El Abandono de trabajo es una ruptura brusca de la relación laboral. Aunque podría pensarse en una comunicación repentina o a posteriori, nota habitual del abandono es la falta de comunicación al empresario de la decisión del trabajador de concluir la relación laboral, en el bien entendido que en todo caso requiere, para que pueda calificarse de tal, ánimo de ruptura por parte del trabajador".*<sup>20</sup>

El deseo de no trabajar puede manifestarse en la abstención de realizar los actos que constituyen las funciones del trabajador por las que se le pagan una retribución o ausentándose del lugar de trabajo por un periodo breve.<sup>21</sup> En este último caso habría abandono si con ello causa un perjuicio específico al patrón o a un tercero que habría de probar el patrón. Por el contrario cuando el abandono consiste en no trabajar, a pesar de estar presente en el centro de trabajo se considera que el perjuicio es genérico y no requiere de prueba.

No debe confundirse al Abandono de trabajo con la falta de asistencia a las labores, lo cual puede darse por diversas causas justificadas e injustificadas sino que es la ausencia del trabajador debida a la intención manifiesta de dar por concluida la relación laboral.

<sup>20</sup> MARTINEZ VALVERDE, Antonio "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, 1.ª Edición, Sevilla España, 1992, pag. 565.

<sup>21</sup> ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO. No es válido solo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatiendan, aunque sea por un breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeñan. Amparo directo 3816/74. Silvano Cruz Maqueo, 8 de Mayo de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

De lo anterior se deriva que el abandono de trabajo consiste en la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las obligaciones para las cuales fue contratado, bien sea por rehusarse a ello, o por no asistir al centro de trabajo o ausentarse de éste.

Se debe aclarar que la manifestación unilateral de voluntad tiene tres elementos básicos:

- 1) Se da rehusándose a realizar las órdenes del patrón.
- 2) Se da retirándose del centro de labores sin causa justificada y.
- 3) Mediante la inasistencia al lugar de trabajo.

A mayor explicación se considera prudente expresar lo siguiente:

El rehusar desempeñar el trabajo es una forma por la que puede operar el abandono de trabajo, toda vez que el trabajador se niega a cumplir con su obligación pero para ello el asalariado debe encontrarse dentro del centro o lugar donde desempeña su labor y también dentro de su horario de trabajo, sin que esto se confunda con la desobediencia ya que difiere de ella en el hecho de que no necesariamente se requiere de la instrucción de aquellos pues bastara con que el trabajador no realice la labor a la cual está obligado a desempeñar

Por otro lado, el ausentarse del centro de trabajo constituye otra característica del abandono de empleo, la cual consiste en que estando presente el trabajador en su centro de trabajo, decida retirarse sin previo aviso o sin permiso del patron lo cual desde luego que implica una negativa del trabajador para cumplir con sus obligaciones pues es evidente que ante su ausencia no podrá cumplir con éstas, lo cual difiere con el hecho de que el trabajador no se encuentre en el centro de trabajo, pues ello no implica que no deje de cumplir con sus labores, ya que puede darse el caso de que este comisionado a realizar sus funciones fuera de su lugar de trabajo, o bien, que se le haya dado permiso de ausentarse.

Finalmente, el no asistir al centro de trabajo es otra de las características que conllevan al abandono de empleo, pero como anteriormente lo mencionamos no tiene nada que ver con la falta de asistencia al lugar de trabajo y su diferencia radica en el hecho de no regresar a laborar.

Es necesario hacer mención que de acuerdo a las costumbres de nuestra sociedad es muy común que los trabajadores se ausenten momentáneamente del lugar de trabajo, es así como diariamente se ve a trabajadores que dejan su recinto laboral para comer o comprar algo, y ante este hecho los patrones sólo llaman la atención a los empleados y no emplean como causa de rescisión esta circunstancia porque no hay manifestación expresa de dar por terminada la relación laboral.

### 3.2. Terminología

La decisión del trabajador, unilateral y voluntaria, puede proceder de motivos estrictamente personales para abandonar sus actividades; o bien ser debida a causas que provengan exclusivamente de actitudes del patrón. Las locuciones "abandono de trabajo" y "abandono de empleo" son equiparables; implican la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios pero ambas difieren de las expresiones "abandono de labores" y "suspensión de labores", que entraña la paralización de las actividades durante el resto de la jornada, o sólo en parte de ella, una vez que han sido iniciadas, con la particularidad de que no es necesario que el operador - si así lo decide - se aparte de su área habitual de trabajo, puesto que la interrupción puede producirse en un acto de solidaridad obrera, en un mecanismo de presión hacia el empresario o ser producto de la fatiga entre otras causas

Por su expresión y por sus efectos, deben de distinguirse dos formas de abandono de trabajo; en la primera el trabajador avisa previamente al empresario y no se derivan otras consecuencias que no sean las propias del desarrollo normal de la relación laboral; en la segunda, no media aviso previo y se incumple realmente con la obligación de prestar los servicios, caso en el cual podría exigirse al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios. La doctrina coincide en que en esta última circunstancia nunca se ejercita la acción resarcitoria.

Por sus efectos, en cuanto el vínculo laboral, es necesario establecer una clara diferenciación entre el "abandono de trabajo" y el "abandono de labores" supuestos que únicamente son contemplados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en su artículo 46 fracción primera a la letra establece lo siguiente:

**Art. 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de la dependencia por las siguientes causas:**

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

En el primer supuesto generalmente se encuentra implícita una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación obrero patronal y se acumula la cantidad de faltas de asistencia que configuran la causal de rescisión o el trabajador se aparta definitivamente del centro de trabajo por causas imputables al empleador

En el segundo simplemente se desatienden, descuidan, disminuyen en cantidad, calidad e intensidad o se dejan de realizar las actividades ya iniciadas.



En este último caso, aunque el patrón puede rescindir el contrato de trabajo fundando su decisión en una falta de probidad u honradez, puede también descontar del salario solo la parte proporcional al tiempo no laborado en la jornada respectiva.

### **3.3.- Naturaleza Jurídica**

La Ley Federal del Trabajo no regula el "abandono de trabajo" precisamente con esa denominación, como motivo de rescisión, pero es incuestionable que al producirse las faltas de asistencia a que hace referencia la fracción décima del artículo cuarenta y siete, sin permiso del patrón ó sin causa justificada, se actualiza la que podríamos llamar "*causal de abandono de trabajo*" en virtud de que al no presentarse en la empresa o establecimiento el trabajador se presume su intención de no seguir prestando servicios. Por otra parte, el trabajador puede abandonar el trabajo y rescindir el contrato individual sin responsabilidad para él, de realizarse las hipótesis previstas en las nueve fracciones del artículo cincuenta y uno el cual menciona lo siguiente:

**Art.- 51.- son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:**

***I.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo.***

***II.- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres hijos o hermanos.***

***III.- Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposibles la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia ley.***

***IV.- Reducción del salario.***

**V.- No pagar el salario en fecha y lugar convenidos**

**VI.- Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o utensilios de trabajo.**

**VII.- No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley.**

**VIII.- No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del mismo y de las personas que estén en él.**

**IX.- Causas análogas**

Para encontrar el fundamento jurídico del abandono de trabajo hemos de acudir por lo preceptuado en el artículo 134 y 47 (descrito con anterioridad) del propio ordenamiento legal, a efecto de establecer que el abandono de empleo constituye el no cumplir con las obligaciones que tiene el trabajador que consecuentemente incurre en la desobediencia del trabajador respecto al trabajo contratado, así los dispositivos señalados refieren:

**Art. 134.- Son obligaciones del trabajador :**

**I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;**

**II.- Observar las medidas preventivas o higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;**

**III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;**

**IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y osmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.**

El abandono del empleo como causal de rescisión de la relación laboral (el cual debe entenderse o considerarse como uno de los elementos de esta figura), no puede ni debe estimarse en su sentido genérico pues tal término puede tener

diversas acepciones específicas y la única concreta de rescisión es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por parte del trabajador, es decir por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la rescisión del contrato

Para que funcione como causal objetiva del despido, el empleador deberá, exhortarles a cesar tal conducta y presentarse a trabajar en un plazo determinado, bajo apercibimiento de tener por configurada la citada causal, dicho plazo debe ser razonable de acuerdo a la actividad y circunstancia del caso

No debemos confundir lo previsto en el artículo doscientos cincuenta de la ley laboral, relativo a que no se configura la causal de rescisión cuando los trabajadores ferrocarrileros por fuerza mayor plenamente comprobada, abandonen sus puestos, con el abandono de trabajo, ya que aquella conducta se refiere a un abandono de labores con causa justificada y el "abandono de trabajo" se presenta cuando no hay una justificación en la omisión de labores.

El Doctor José Dávalos Morales en la obra "Tópicos Laborales" menciona que el abandono de empleo constituye una forma de terminación de las relaciones laborales. Se trata de una expresión más de la libertad de trabajo constitucionalmente consagrada; en efecto, complementariamente a la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, el trabajador tiene la facultad de dejar de prestar el servicio en cualquier tiempo. Y aunque el abandono de trabajo no figura dentro de las causas de terminación de la relación de trabajo establecidas en el artículo 53 de la ley laboral, por carecer de rasgos propios: si la manifestación de no volver al trabajo es expresa se toma como referencia y si es tácita se entra a navegar al mar de las apreciaciones subjetivas.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> DÁVALOS MORALES, José "Tópicos Laborales", Edit. Porrúa, México 1991, pag. 51.

El trabajador en el caso de que sea acusado de abandono de trabajo puede retomar tareas cesando en su omisión, contestar la intimación alegando las razones que a su criterio justifique su comportamiento o no presentarse a trabajar.

En el primer supuesto habría finalizado la posición del abandono y en el segundo ambos sujetos han de abrir la instancia necesaria para analizar y discutir las razones alegadas y en el tercero el patrón puede despedirlo sin responsabilidad alguna esgrimiendo como causal la situación del abandono.

Por otra parte, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado contempla desde luego la causal de rescisión por falta de asistencia injustificada; pero además en la fracción primera del artículo cuarenta y seis incluye específicamente a la figura abandono de trabajo, como una de las razones para que nombramiento o designación de los trabajadores al Servicio del Estado deje de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

La Ley Burocrática considera que hay abandono de trabajo, cuando el trabajador se ausenta de sus labores, siendo éstas de tipo técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de persona que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que se ponga en peligro la salud o vida de las personas

Existe una gran cercanía entre las locuciones y vocabios abandono de trabajo, ausentismo, contrato de trabajo, despido, estabilidad en el empleo, relación de trabajo y rescisión, en virtud de que se exige una causa razonable y suficiente para la disolución del vínculo obrero patronal.

Por lo que hace al abandono de labor o del servicio, este tiene varias expresiones como son; detención, descuido, disminución en la intensidad del trabajo, etc., sin que estas actitudes impliquen el propósito de acabar con la relación laboral.

En otro orden de ideas los llamados permisos económicos no constituyen un abandono de trabajo ni individual ni colectivo ya que requieren de la autorización del patrón para su disfrute debido a que la simple interposición de la solicitud no basta aunque se tenga derecho a un determinado número de días de descanso, si el trabajador no espera la aprobación por parte del empleador, corre el riesgo de que se integre la causal de faltas de asistencia injustificadas, equiparable al abandono de trabajo. Por lo que de lo anterior se desprende que puede constituir abandono de trabajo el no presentarse a reanudar las labores cuando haya expirado una licencia.

El Abandono de trabajo como tal es muy difícil de invocar. No es una de las causas de despido expresamente señaladas en el artículo cuarenta y siete de la ley de la materia, el terreno de las causas análogas es poco firme y generalmente se hace valer el abandono junto con otra causal de despido ya que es más factible que el patrón trate de encuadrar y demostrar que la conducta del trabajador constituye falta de probidad u honradez o desobediencia al mismo.

En otro sentido el "Abandono del Empleo" es invocado como complemento de la negativa patronal respecto del despido reclamado por un trabajador esto es, ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono del empleo.

En realidad lo anterior encubre un recurso procesal. Siendo frecuente que un patrón despidiera sin causa justificada o con los elementos insuficientes de prueba para acreditar la conducta del trabajador, cuando el conflicto es llevado a los tribunales se recurre al simple procedimiento de negar el despido e invoca el abandono.

Es evidente que para que el abandono de trabajo pueda configurarse como excepción, se requiere que el trabajador haya tomado la iniciativa de demandar al patrón y además que se haya incurrido en las conductas señaladas que den pie al

abandono de empleo, así el trabajador habrá de acudir necesariamente ante la autoridad competente que resolverá el conflicto suscitado entre las partes, en las que ambas han de ser escuchadas y posteriormente se emitirá un laudo al respecto.

### 3.4 Tramitación

Conforme a nuestra Carta Magna la autoridad encargada de resolver las controversias que se suscitan entre los trabajadores y los patrones lo será la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo dispone el artículo 123 en su fracción XX la cual señala que:

*Fracción XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno*

Una vez que el trabajador se vea afectado en sus intereses éste podrá acudir ante las Juntas locales o federal, según sea el caso, de Conciliación y Arbitraje en donde habrá de presentar su demanda realizando todos y cada uno de los pasos que deben llevarse a cabo dentro del procedimiento Ordinario que se lleva dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El trabajador alega en su demanda, si así lo cree conveniente, las causas que obligaron al patron a rescindir la relación laboral, comprobando que era parte de la relación laboral. El patrón deberá contestar la demanda que se le recae alegando que no fue el quien despidió al trabajador sino que fue este quien dejó de laborar en el recinto de trabajo en virtud de haberlo abandonado destruyendo o tratando de destruir la acción intentada por el obrero, lo cual según la jurisprudencia y la doctrina tiene que comprobar, lógicamente al contestar la demanda en los anteriores términos el patrono recurre a una defensa ya que está respondiendo lo que puede denominarse un ataque por parte del obrero que

generalmente es quién siempre toma la iniciativa al interponer su exigencia, siendo inútil que el patrón intentase sólo obstruir el curso legal del procedimiento o hiciese caso omiso de la demanda al no contestarla ya que si esto último se hiciera la Junta determinaría que el patron efectivamente despido en forma injustificada al trabajador no dando oportunidad al patrón a que respondiese la demanda fuera de término y por lo tanto el obrero ganaría el litigio

Por lo que se desprende que el trabajador tiene una gran ventaja en relación al sector empresarial, en razón de que, como antes se mencionó, sólo tiene que probar que es sujeto de la relación laboral así como de que ya no labora en la empresa de mérito.

Por lo tanto, el patrón para evitarse todos estos contratiempos debe prevenirse cumpliendo con las imposiciones procedimentales que le exige la ley debiendo cumplir con los requisitos que establece el artículo 46 de la ley laboral siempre y cuando estén apegados a derecho y cubriéndole al trabajador las indemnizaciones que hayan acordado al firmar el contrato colectivo o bien las especificadas en la legislación laboral cuando el citado contrato sólo sea verbal

Si el patrón no lo hiciere de la forma que se explica corre el riesgo de que la Junta competente al ser emplazado a juicio no le diese ninguna oportunidad de demostrar sus excepciones y defensas porque sería absurdo que el patron interpusiera una demanda especificando en sus hechos que el trabajador abandono el empleo ya que la figura del "abandono de trabajo " es únicamente una defensa que tiene el patron al contestar una demanda o bien para evitar también un posible litigio informar a la Junta que el trabajador ya labora en otro lugar apoyando su dicho con testimoniales y si se pudiese con documentales en virtud de que el solo dicho no bastaría y sería improcedente su queja.

Concluyendo, el abandono de trabajo, como causa de rescisión de la relación laboral, debe interponerse como defensa y no como excepción, mas aun por el hecho de que la consecuencia de esta defensa le es, el destruir la acción intentada y no sólo para demorar el procedimiento o evitar contestar la demanda, cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo, no establece en ninguno de sus artículos la diferencia entre excepción y defensa aunado a que de la Jurisprudencia no se desprende si el abandono de trabajo debe hacerse valer de cualquiera de estas dos formas sino que deben ser justificadas por quién las ofrece como defensa.<sup>23</sup>

Por lo que respecta al procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje éste, en el caso del abandono de empleo, se sigue cuando un trabajador al Servicio del Estado alega cese injustificado y en la cual el titular de la dependencia contesta la misma oponiendo la excepción de "abandono de trabajo" y se inicia con la presentación de la demanda ante el Tribunal antes citado la cual, como es sabido, puede hacerse por escrito o bien en forma verbal, y deberá acompañar las pruebas que el trabajador posea

Una vez admitida la demanda se correrá su traslado al demandado para que lo conteste dentro de los cinco días siguientes a: día en que recibió la notificación apercibiendo al demandado que en caso que no emita su respectiva contestación se tendrá por contestada en sentido afirmativo

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tan pronto reciba la contestación de la demanda, citara a las partes dentro de la veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación que deberá llevarse dentro de los tres días siguientes contados a partir de la fecha de citación con el fin de tratar que las

<sup>23</sup> EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO. Las excepciones de terminación del contrato por tiempo fijo o el abandono de las labores debe justificarse por quien las opone como defensa. Amparo Directo en materia de trabajo 6-462/51. Ortiz José 5 votos, la publicación no menciona el nombre del ponente



partes lleguen a un arreglo, siendo que si no se da éste se procede a pasar al periodo de desahogo de pruebas y alegatos

En el periodo probatorio, se lleva a cabo la admisión de las pruebas así como el desahogo de ellas, comenzando con las del actor o reclamante y siguiendo con las del demandado, una vez desahogadas todas las pruebas admitidas, las partes tienen derecho a presentar sus alegatos con los cuales termina la instrucción del proceso.

Recibidos los alegatos y cerrada la instrucción se procederá a la valorización de las pruebas para dictar la resolución o laudo que el litigio amerite, el cual deberá estar apegada a las causas por las cuales un trabajador pudiera ser cesado de su cargo o nombramiento y que señala el artículo cuarenta y seis de la ley burocrática el cual anteriormente citamos en el cuerpo de este apartado

### 3.4. Criterios Jurisprudenciales

El Abandono de trabajo a pesar de su trascendencia en la vida laboral de cualquier empresa no ha sido suficientemente reglamentado, por lo que ha sido indispensable que nuestro más alto tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emita diversos criterios jurisprudenciales al respecto. Así, de las más destacadas en relación al tema central de este estudio se encuentran las siguientes

"Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 199-204 Sexta parte

Página: 13

**ABANDONO DE TRABAJO ELEMENTOS QUE DEBEN CONCURRIR PARA SU ACREDITACION.-** El solo hecho de que la prueba de inspección ocular que obre en autos aparezca que el trabajador a partir de determinada fecha no se presentó a laborar, es indudable que sólo refleja eso dato

objetivo, más no es motivo de tales inasistencias, máxime si dichas faltas coinciden con las fechas en las que el trabajador señaló que fue despedido, por lo que es inconcluso que aquel elemento es insuficiente para demostrar la causa de rescisión alegada por el patrón, pues sólo queda demostrado uno de los requisitos del abandono de trabajo a saber la inasistencia del trabajador, pero no se acredita la voluntad de este de separarse del desempeño de sus labores.

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo Directo 138/85 J. Rubén Castillo Elizalde. 6 de Septiembre de 1985. Unanimidad de Votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero"

Esta Jurisprudencia se refiere a que el hecho de que el trabajador no se encuentre al momento de que se desahogue la inspección ocular no significa que el mismo haya abandonado el empleo pues como señala pueden coincidir las fechas en las que este desahogo se lleve a cabo con las que señale el trabajador como los días en las que se le rescindió el empleo, por lo cual no es prueba plena la inspección ocular para que el patrón alegue y de hecho acredite el abandono de trabajo.

"Séptima Epoca

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Somanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página 17

**ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISION POR FALTAS DE ASISTENCIAS AL TRABAJO SON CAUSALES DISTINTAS** La causal de abandono de trabajo es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir ni estimarse coetáneas. Cuando se alega la excepción de abandono, ello implica aducir que es el actor quien por causa propia da por terminado el contrato laboral, al dejar de presentarse a sus labores, con el fin de no regresar a ellas. En cambio, cuando existen faltas de asistencia es el patrón quién puede rescindir la relación laboral y no es preciso que la intención del trabajador sea la de no volver al trabajo, sin que baste la inasistencia sin justificación el número de veces y por el periodo que la ley señala

En el capítulo anterior, comentando varios artículos, hicimos la aclaración de que las causas de rescisión de la relación laboral, que maneja esta jurisprudencia como son las inasistencias y el abandono de empleo no pueden coaligarse, ni mucho menos pensar que cuando se habla de abandono de trabajo es porque el trabajador faltó continuamente a laborar y no desea regresar a trabajar, y el faltar de manera reiterada aunque al final el trabajador vuelve a desempeñar sus labores, no significa que dejó de asistir por su gusto ya que puede existir una causa de fuerza mayor que obligara al trabajador a desplegar esa conducta, asimismo, por como se señala en la anterior jurisprudencia, resulta mas conveniente para el patrón rescindir la relación laboral por faltas injustificadas que hacerlo por abandono de trabajo

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO**

**Amparo directo 241/87, Tomás Aguilar Martínez , 2 de Julio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Arizpe Navarro."**

**"Séptima Epoca**

**Instancia Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo:28 Quinta Parte**

**Página: 13**

**ABANDONO DE TRABAJO EXCEPCION DE. EL Abandono de trabajo hecho valer como excepción no significa que el patrón rescinda el contrato de trabajo sino que aduce que fue el trabajador quién lo dio por rescindido al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo especialmente la de prestar el servicio convenido.**

**Amparo Directo 5286/70 Petróleos Mexicanos 13 de Abril de 1971 cinco votos. Ponente Salvador Mondragón Guerra."**

**"Sexta Epoca Quinta Parte**

**Volumen XXXVIII, Página 9. Amparo Directo 504/59 Isaura Rivera Carreto. 26 de Agosto de 1960, cinco votos Ponente Arturo Martínez Adame."**

De esta Jurisprudencia se desprende que puede la Junta de Conciliación y Arbitraje señalar al trabajador como el causante de que la relación laboral se

rescinda, por lo cual ya no estaria obligado el patrón a probar que el trabajador abandonó el empleo siendo que queda claro que es el trabajador quién rompe la relación laboral y no necesitaría que se siguiera todo un procedimiento para llegar a resolver lo anterior, pero el patrón para hacer valer lo anterior tiene que oponerlo como excepción y no como defensa, apoyado en otras pruebas que demuestren que el trabajador fue despedido en forma justificada.

**“Séptima Epoca  
Instancia Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: 39 Quinta Parte  
Página: 19**

**EXEPCIONES CONTRADICTORIAS. NO LO SON LAS DE ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISION DEL CONTRATO POR MAS DE TRES FALTAS CONSECUTIVAS.** La causal de rescisión contenida en el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fundada en la inasistencia del trabajador por mas de tres veces a sus labores, es distinta al abandono a que con frecuencia se refieren los patrones cuando niegan haber despedido al trabajador, pero también es cierto que cuando este deja de presentarse a sus labores por mas de tres días consecutivos en el término de un mes sin causa justificada, se actualiza también la excepción de abandono del trabajo por ser claro que tal actitud del trabajador entraña el deseo de no seguir prestando sus servicios.

**Amparo Directo 6128/71 David Solano S. 14 de Marzo de 1972.  
Unanimidad de cuatro votos Ponente Ramón Cañedo Aldrete”**

Hemos mencionado, que el faltar a las labores por más de tres veces no es equiparable al abandono de trabajo, aunque es lógico pensar que si el trabajador ha dejado de asistir a desempeñar sus funciones en el centro de trabajo a que estaba ligado sin que obre una causa de justificación debe considerarse que el obrero abandonó el empleo, ya que es una actitud tacita de que no quiere seguir prestando sus servicios en su lugar de faena y por consiguiente resultaría en vano pedirle al patrón que desmintiera al trabajador, siendo que el mismo empleado a dejado de mostrar interés en lo que a la relación laboral se refiere, lo cual debería asentarse en la legislación para efecto de que el patrón no estuviera en franca desventaja. Sin embargo, creo que sigue sin ser prueba plena para el patrón el

anterior precepto ya que muchas veces se debe contar con mas pruebas que apoyen el sólo dicho del patrón y es difícil que se presenten de manera conjunta las mismas, resulta mas conveniente al patrón ofrecer la reinstalación del obrero al centro de labores, en virtud de que la carga de la prueba se revertiría sólo en caso de que el trabajador rechazara la misma, que tratar de evidenciar que el trabajador incurre en falsedad

**"Séptima Epoca  
Instancia Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: 115-120 Quinta Parte  
Página: 9**

**ABANDONO DE TRABAJO CONCEPTO DE.** El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, puede obedecer a diversas causas, justificadas o no, sino la ausencia de el trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

**Amparo Directo 860/78 Agustín Mercado Yáñez 16 de Agosto de 1978 mayoría de tres votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Disidente Alfonso López Aparicio."**

**Sexta Epoca, Quinta Parte**

**Volumen XCII, pag. 9, Amparo Directo 220/64 Octavio Páez Chavira 25 de Febrero de 1965, cinco votos Ponente Manuel Yáñez Ruiz  
NOTA.**

**En la publicación original de esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véanse: Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen XLIII, Pág. 9. séptima época; Volumen 28, quinta parte, pagina 13"**

Jurisprudencia que aclara lo referente al abandono de trabajo. el cual a mi juicio, es el concepto que debería tomarse para efecto de reformar el concepto que se refiere a que la carga de la prueba corresponde al patrón ya que por lo citado en esta tesis el trabajador expresa su deseo de no volver a laborar a su centro de trabajo ya sea de manera expresa o bien teniendo un nuevo empleo.

**"Sexta Epoca**  
**Instancia: Cuarta Sala**  
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación.**  
**Tomo: XXIX Quinta Parte**  
**Página: 9**

**ABANDONO DE EMPLEO, REQUISITO PARA ENTENDER EL.** No es exacto que para que opere la causal de abandono de empleo haya necesidad de que el trabajador materialmente se encuentre en el desempeño de su empleo. El requisito debe entenderse en su significación jurídica o sea que lo que debe observarse, es que el trabajador tenga la obligación de estar en el desempeño de su empleo y no la cumpla como sucede en el caso en que la actora después de gozar de una licencia médica no se presente a reanudar sus labores incurriendo así en el abandono del empleo.

**Amparo Directo 7560/58 Secretario de Educación Pública 26 de Noviembre de 1959 cinco votos Ponente Gilberto Valenzuela."**

El patrón puede alegar como defensa esta jurisprudencia cuando así el caso lo amerite y el patrón al cargar con el peso probatorio desahogue esta obligación sin más problema que el tener los medios probatorios adecuados como documentales principalmente, y uno de estos documentos sería la tarjeta de entrada aunado a una testimonial que correría a cargo del sindicato de trabajadores que la empresa en cuestión tenga.

**"Séptima Epoca**  
**Instancia Cuarta Sala**  
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**  
**Tomo 67 Quinta Parte**  
**Página 13**

**ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO.** No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral lo que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatiendan aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeña.

**Amparo Directo 3816/74 Silvino Cruz Maqueo 8 de Mayo de 1975.**  
**Unanimidad de cuatro votos Ponente Jorge Saracho Alvarez."**

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

Jurisprudencia que a mi criterio aclara que no se necesita de las faltas reiteradas para que se presente la figura del abandono de trabajo, pues basta que el obrero no lleve a cabo la labor encomendada aunque sea por breve tiempo y causando perjuicio al patrón para que se de por entendido como causa justificativa de despido, aunque debe probarse el mal que al sector empresarial se ocasione siempre que el caso en cuestión lo amerite

#### **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 último 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 página 666 del último apéndice al seminario judicial de la federación); esto es, distingue el caso en que el trabajador es despedido de aquel en que voluntariamente abandonó 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. cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Seminario Judicial de la Federación quinta época , Tomo CXXX, página 683.**

Criterio Jurisprudencial que considero tema central de mi tesis y a partir del cual las anteriores jurisprudencias dejan de tener validez en el caso de que el patrón prefiera que la carga de la prueba se revierta hacia el trabajador, ya que como lo menciona el texto anterior le corresponde a éste probar el abandono de trabajo: es decir, que cuando se dé el hecho de que el obrero se ausente definitivamente de su lugar de trabajo, desplegando una conducta lícita o ilícita según sea el caso, es obligatorio para el patrón si este decide dar por terminada la relación de trabajo comprobar que el jornalero abandono el empleo ya que si éste interpusiera una demanda por despido injustificado la Junta de Conciliación y Arbitraje apoyada en la ley laboral le exigiría al patron que lo hiciera, siendo que si no fuese así se afirmaría que este despidió injustificadamente al obrero y se le ordenaría la indemnización y la reinstalación al trabajo

Por lo anterior, podemos concluir que el patrón, ante la promoción de un procedimiento por despido en su contra le conviene mas, como ya antes lo mencionamos, ofrecer al trabajador la reinstalación y no tratar de probar el abandono de trabajo lo anterior en razon a la laguna legal que sobre el particular existe y a la poca contemplacion en la doctrina, de esta figura por lo que resulta un medio muy poco exitoso para el empresario para efecto de aportarlo como excepción en un juicio laboral, en efecto en este caso en particular, el patron demandado lleva siempre desventaja respecto al trabajador por corresponderle probar detalles minimos de la relacion laboral y de las causas de rescisión de ésta. situación procesal que le representa gran problemática para demostrar su dicho aunque este sea cierto, resultando una injusticia la desigualdad procesal que se da entre el patrón y el trabajador, refiriéndome claro como anteriormente se mencionó, a los aspectos de legislación, de Procedimiento y de Jurisprudencia



## C A P I T U L O   I V

### **EL ABANDONO DE TRABAJO SU PROBLEMATICA ACTUAL**

## CAPITULO IV

### EL ABANDONO DE TRABAJO SU PROBLEMÁTICA ACTUAL

La figura de "abandono de trabajo" desde la antigüedad y hasta nuestra época ha enfrentado serias dificultades y quizás la más relevante radique en que no ha existido una legislación que la contemple como una de las causas de rompimientos de la relación de trabajo, aunado a que la doctrina no ha tocado suficientemente el tópico, de lo que se deriva que esta "figura rescisoria" sólo ha sido considerada, en fechas recientes, en la jurisprudencia.

En materia procesal laboral ha existido una excesiva protección cuando el trabajador instaura un litigio alegando que el patrón lo despidió injustificadamente, y éste, de manera muy común, argumenta la figura del "abandono de trabajo" al oponerla como excepción en su contestación de demanda, en virtud de que la carga de la prueba de las causas de rescisión recae en su persona ello no obstante que es difícil que tenga los medios probatorios idóneos para comprobarla.

Al analizar al "abandono de empleo" se observó que no está comprendido dentro de las causales de rescisión que establece el artículo cuadragésimo séptimo de la Ley Federal del Trabajo, lo que llamo nuestra atención, en razón de que los principales juristas de este país lo ubican dentro de este apartado, lo que a nuestro criterio es correcto ya que cuenta con las características fundamentales que tiene la rescisión.

El "abandono de trabajo" presenta también la problemática de tener, como característica fundamental, el no ser considerado como causa de terminación de la relación de trabajo y si bien es cierto que entraría en la rescisión también debe señalarse que ante la problemática que presenta en acreditación, sólo es un medio de defensa hecho valer por el patrón y que rompe con la relación laboral de

una manera específica. Lo anterior provoca que esta figura rescisoria enfrente serias dificultades prácticas, y en ello no se logre una adecuada impartición de justicia social, se afirma lo anterior en virtud de la marcada desigualdad que existe entre el patrón y el trabajador desde el punto de vista procesal y sobre todo respecto a la carga de la prueba.

#### 4.1 La Evolución de la Carga Probatoria en los Procesos Laborales

Para poder tener un mayor entendimiento de lo que es la "carga de la prueba" comenzaremos el presente capítulo analizando el concepto "prueba" de una manera muy concreta, los tipos de prueba que existen así como algunas de las doctrinas expresadas por tratadistas. Posteriormente comentaremos la evolución de la carga de la prueba desde sus primeras apariciones en el mundo para concluir con su regulación en el país.

Para Carnelutti, "la prueba jurídica de los hechos controvertidos implica que probar no significa necesariamente demostrar la verdad de los hechos discutidos, sino determinar y fijar los hechos mismos a través de los procedimientos estipulados en la ley"<sup>24</sup>

Por su parte Alcalá Zamora y Castillo sostiene que *"la prueba es el nudo del proceso: porque precisamente al desatar este nudo implicará solucionar el problema sobre el que hay incertidumbre o duda. Esta duda hay que despejarla, y se despeja desatando el nudo del proceso y solucionando el problema que tal nudo plantea."*<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Cfr. Con CARNELUTTI, Francesco. "La Prova Civile". Atebenacum, Roma, 1915, pag. 36

<sup>25</sup> ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. "Sistemas y Criterios para la Apreciación de la Prueba". Estudios de Derecho Probatorio, Universidad de Concepción, Concepción, 1965, pag. 24.

En palabras propias, la prueba como procedimiento tiende a proporcionar al juzgador el conocimiento de la verdad acerca de lo que se ha planteado.

Tradicionalmente se ha hablado de la prueba como la actividad o el medio para llegar a un resultado. Otras veces, por el contrario, se habla de la prueba como el resultado obtenido por ese procedimiento. En esta virtud, se habla de medio de prueba, de objeto de prueba, de fin de la prueba, y hay que tener cuidado entre estos conceptos los cuales expresan lo siguiente

El medio de la prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado, mientras que el fin de la prueba es el llegar a conocer la verdad y con ello forjar la convicción del juzgador.

El resultado de la prueba es el objeto que la prueba pudo producir, es una consecuencia del mismo procedimiento probatorio, que puede ser en uno o en otro sentido.

La ciencia procesal reclamando para sí todo lo relativo a la prueba, postula los principios de ésta, como verdaderos y universales para cualquier tipo de proceso; por el contrario, la tendencia separatista, implicaría una actitud que nos parece insostenible, de pretender autonomía científica en el tratamiento de la prueba, en función del tipo de proceso para tener así una prueba civil, una prueba penal, una prueba administrativa y una prueba laboral

Por lo que podemos resumir que la prueba es la acreditación o la verificación entre lo que se aduce y la realidad, es decir, es un procedimiento de confirmación de los hechos alegados por la partes, que dan sentido a la resolución contenida en sentencia o como se denomina en materia laboral laudo.

Sentis Melendo<sup>76</sup> divide en dos partes el contenido de la temática probatoria una general y otra especial. Esta última comprendería el estudio de los diferentes medios en la particular en la primera parte, o sea, en lo general tendríamos los siguientes puntos:

1. Conceptos de Prueba
2. Objeto. Tema, materia de prueba
3. Fuentes o medios de prueba
4. Sistemas probatorios
5. Cargas y facultades (quién ha de probar)
6. Adquisición procesales
7. Procedimiento probatorio
8. Apreciación y valoración de la prueba

Estos puntos de la temática probatoria son universales, es decir, de valor general para cualquier tipo de proceso

Por otra parte, por medio de prueba se entiende el instrumento o cosa en los que el Juez encuentra el motivo de su convicción sobre los puntos litigiosos relativos también a las pretensiones y a las resistencias de los litigantes

En estricto sentido prueba libre *"es aquella que se traduce no sólo a la íntima convicción del juez acerca de los hechos del proceso como su voluntad en cuanto a la fijación de los mismos, con la finalidad de lograr la convicción del juzgador"*<sup>77</sup>

En virtud de lo anterior y para tratar de demostrar que el litigante tiene la razón en un juicio debe aportar los medios probatorios más eficaces para lograr que tengan un peso específico y den sentido en la determinación que el juzgador decida tomar referente al caso concreto

<sup>76</sup> SENTIS MELENDO, Santiago. "Introducción al Derecho Probatorio". En estudios Procesales en memoria de Carlos Viada, Madrid Prensa Castellana, 1963, pág. 365.

<sup>77</sup> Idem. pág. 366

Es evidente que el abandono de empleo hecho valer como defensa en un juicio laboral debe ser probado por el patrón, pues es a él a quien más le interesa la acreditación de esa circunstancia a efecto de liberarse de toda obligación legal con el trabajador, así podemos establecer que la forma de poder demostrar el abandono de trabajo se dará sólo por tres medios de prueba a saber, la confesional, la testimonial y la documental

Por lo que respecta a la prueba confesional ésta se refiere a la declaración de una de las partes que haga de los hechos materia de la litis en un juicio, la confesión se encuentra contemplada en los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, y el autor José Becerra Bautista la define en los siguientes términos:

*"Confesión judicial es el reconocimiento, de hechos propios que producen efectos jurídicos en contra de quién, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio."*<sup>28</sup>

La Confesión extrajudicial, es el reconocimiento de hechos propios pero realizado fuera de juicio en declaraciones verbales o escritos en la intención de producir efectos jurídicos, totalmente diferente de la confesión judicial.<sup>29</sup>

La confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte es capaz de obligarse, aún en perjuicio suyo, pues se reconoce, total o parcialmente, la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos. La confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso laboral y en casi todos los juicios.

<sup>28</sup> BECERRA BAUTISTA, José, "El Procedimiento Civil en México" Editorial Porrúa, 3.ª Edición, México 1980, pag. 103.

<sup>29</sup> Idem, pag. 104.

José Dávalos señala que la prueba confesional *"es un medio probatorio, que consiste en el reconocimiento que una de las partes hace en su perjuicio, de hechos que imputa su adversario y que se refieren a los puntos controvertidos"*<sup>30</sup>

Sin embargo, en la práctica, la prueba confesional no es considerada tan relevante en virtud de que la misma se reduce a un interrogatorio en el que se trata de inducir a la parte contraria al error buscando perjudicarla, lo anterior debido a que la Ley Laboral en su artículo 790 fracción III establece que el trabajador puede ser sometido a un interrogatorio formulado por su contraparte sin que al obrero le asista un abogado o persona alguna

La prueba confesional tiene su origen en los hechos personales materia de la litis a diferencia de la testimonial que tiene su origen en el conocimiento de los hechos que tengan terceros ajenos a la controversia.

Es por lo anterior que si bien es cierto en teoría la prueba confesional es la "prueba reina" en la práctica procesal laboral ésta no tiene la misma importancia que en otras disciplinas, por lo cual y para lo que a este estudio se refiere, en un litigio de despido injustificado, la confesional no tiene el peso que debiera tener

Por otro lado, la Prueba testimonial consiste en la declaración de personas terceras extrañas al juicio respecto de los hechos motivos de controversia, en los cuales estuvieron presentes al momento de sucederse y que por lo mismo serán cuestionados al respecto, dicha prueba se encuentra establecida en los artículos 813 al 820 de la Ley laboral, y el jurista Eduardo Paliare la define de la siguiente manera:

---

<sup>30</sup> DÁVALOS MORALLS, José. [Técnicas Laborales]. Ed. Porrúa séptima edición, México 1998, pag. 474.

"Es mas exacta la definición que dice que testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho. Aunque debe mencionarse que las partes que litigan no son testigos, sólo lo son los terceros que tiene conocimiento de los hechos litigiosos."<sup>31</sup>

La Prueba testimonial se desahogará previo aviso de su ofrecimiento que haga el patrón a la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe aclararse que para que ésta tenga fuerza probatoria para demostrar el abandono de empleo se requiere acreditar la voluntad del trabajador de no regresar a laborar, tal y como lo señala la siguiente jurisprudencia:

**ABANDONO DE EMPLEO FORMA DE PROBAR EL** Es erróneo tener por demostrado el abandono del trabajo por parte de un trabajador, con el dicho de los testigos aportados por el patrón que se concrete a afirmar que dicho trabajador ya no se presentó a laborar a partir de cierta fecha, porque este hecho es insuficiente para demostrar un abandono de empleo por parte del trabajador, ya que lo que debe probarse, no es la ausencia del empleo del lugar habitual de labores, que puede obedecer a diversas causas, sino lo que debe probarse es el deseo del trabajador de no volver jamás a su empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho dicho empleado o la circunstancia de que esté prestando su servicio en otra parte. Amparo Directo 7980/64. María Teresa Anaya Santana 25 de Febrero 1965. 5 votos Ponente Manuel Yáñez Ruiz.

La anterior tesis resalta la ineficacia de la prueba testimonial, por si sola, para pretender comprobar el "abandono de trabajo", en virtud de que la testimonial generalmente va encaminada a probar que el trabajador ya no labora en ese lugar debido a que a partir de determinada fecha no asistió mas a sus labores o bien que un día se salió del centro de trabajo sin permiso y no volvió al mismo, siendo que debería enfocarse a determinar que el trabajador, por manifestación expresa, no desea volver a prestar sus servicios en el lugar que anteriormente lo hacía o el caso que se encuentre ya prestando sus servicios en otra parte

<sup>31</sup> PALLARES, Eduardo "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, S.A. 9ª edición, México 1991, pág. 402.



Como se apuntó con anterioridad la testimonial es una prueba indirecta ya que aunque los testigos conozcan los hechos de manera directa, no son ellos quiénes realizan la conducta rescisoria, de ahí que resulte parcialmente eficaz el ofrecimiento de esta prueba en un litigio en el cual el patrón excepcione la figura de "abandono de trabajo".

No obstante lo anterior un sólo testigo puede formar convicción y ser definitivo en un litigio, sin embargo por lo que se refiere al "abandono de trabajo" y a manera de robustecer la eficacia de la prueba testimonial, es conveniente señalar que el solo dicho de un testigo nunca resulta prueba plena en este tipo de litigio ya que no habría imparcialidad en el testimonio, debido que por obvias razones el testigo favorecería a la parte que lo ofrezca como tal, por lo cual la testimonial siempre debe estar acompañada por alguna otra prueba.

De lo anterior puede desprenderse que en el caso de la argumentación del "abandono de trabajo" y para que la prueba testimonial tenga más peso debe ser ofrecida para demostrar que el obrero labora en otra empresa, por lo que siendo ésta una situación manifiesta sería más factible para la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar el abandono de trabajo.

Sin embargo, debemos insistir que la sola prueba testimonial sería insuficiente para llegar a acreditar el "abandono de trabajo" ya que, como señalamos en el capítulo que antecede, debe estar apoyada siempre por otras pruebas como sería el concurso de la misma testimonial y la documental refiriéndose específicamente a documentos que tenga firmados el obrero que abandona el empleo con la empresa con la que actualmente labore – contratos, su tarjeta de control de asistencias, actas administrativas si las tuviere o papeles del Seguro Social - o bien la concurrencia de la testimonial con la confesional, es decir, que el mismo trabajador acepte que se encuentra laborando en otro trabajo cosa que sería muy difícil que ocurriera

En conclusión, la prueba testimonial es totalmente ineficaz por sí sola para comprobar el "abandono de trabajo" por lo que el patrón debe recurrir a otros medios probatorios si lo que quiere es que el laudo de un litigio resulte a su favor y la más recomendable de las pruebas para un correcto apoyo de la testimonial es la documental misma que analizaremos a continuación.

La Prueba Documental opera mediante la exhibición de documentos, es decir de instrumentos u objetos que contengan, de manera escrita, la declaración de alguna de las partes respecto de los hechos controvertidos. De acuerdo con la ley de la materia los documentos serán públicos y privados teniendo las siguientes características:

***"Art.- 795.- Son documentos públicos aquella cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionamiento investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.***

***Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización."***

***"Art.- 396.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior."***

Cabe señalar que si el oferente de la prueba no cuenta con los originales deberá señalar con precisión el lugar donde se encuentran para solicitarla por conducto de la autoridad, pero en todo caso existe la obligación de presentar los documentos con los que se pretende demostrar la acción o acreditar las excepciones.

Una vez entendido lo que es prueba, sus aspectos, así como los diferentes medios probatorios que existen en materia laboral nos avocaremos a analizar la evolución que ha tenido la carga de la prueba, supuesto procesal que se define de la siguiente manera:

*"La carga de la prueba es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le incumbe la prueba de tales hechos para evitar las consecuencias desfavorables y tiene como característica la movilidad de la misma que si bien es cierto no es exclusiva del derecho laboral si es mas frecuente que en ningún otro proceso.*

La "Carga de la Prueba" tuvo su origen en el Derecho Romano el cual ya contenía los principios que en la actualidad contemplan todas las legislaciones cualquiera que sea su materia y así como el medio para su observación y aplicación, y en el que se da el principio de que la afirmación en el juicio por parte del actor pone al demandado ante la obligación de exculparse o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, con lo que se da pie al surgimiento de elementos o principios que hoy conocemos como cargas procesales.

Así en el periodo conocido como "clásico" existía un proceso en el que se reconocía al árbitro una función investida de un amplio poder discrecional que le facultaba no sólo a dictar resolución otorgando la valoración que quisiera a cada una de las pruebas presentadas por las partes, sino que aun se podía tomar en cuenta las calidades sociales y morales de las partes como elementos de credibilidad; así mismo podía determinar que parte procesal estaba obligado a probar, haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal que le facilitaban indicar cual de los dos litigantes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba

En el periodo post-clásico justiniano encontramos el concepto de la carga de la prueba mejor regulado y teniendo como base los ordenamientos existentes en la anterior etapa, con la modalidad de que junto a la prueba directa se forma la prueba contraria que tiene como finalidad controvertir los resultados de la primera.

En esta etapa se trasladó la valorización de pruebas de libre a vinculada, por lo que determinados medios de prueba fueron considerados mejores que otros o bien algunos de ellos se les reconoció una eficacia relativa, tasada por el magistrado, aunado a que fueron fijados los temas de prueba y se determinó en general quién debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio.

Por lo que atañe a la etapa "germánica" en realidad, no se integra un sistema diferente del romano, en efecto, en cuanto a que la carga de la prueba recaía en el demandado, sin embargo y a diferencia del Derecho Romano en esta etapa se le dio una especial valía a las formalidades.

Posteriormente, debido al pensamiento de la escuela de Bolonia, glosadores y post-glosadores, liberan al sistema de prueba de su rigidez desarrollando el principio de *onus probandi incumbit cui dicit* (La prueba incumbe a quién afirma) o en otras palabras "quién afirma está obligado a probar".

Una ulterior etapa es la del sistema de las "negativas", y cuya tesis principal estriba en que el actor tiene, sustancialmente, la carga probatoria, y que la negativa del demandado debe referirse a los hechos, al derecho o a las cualidades; en la inteligencia de que la de los hechos obliga al actor a probar, pero que en la del derecho y las cualidades, puede aparecer una afirmación positiva implícita, que también obliga a probar al demandado.

Cabe decir que en el antiguo derecho francés privó la idea de que el actor debe probar, pero después fue sustituida por la de que la carga de la prueba recae en ambos litigantes.

En época reciente, en nuestro país y dentro del ámbito laboral se rechazó la tesis que pretendía obligar a los trabajadores a probar la existencia de la relación laboral, el hecho del despido y la inexistencia de la causa justificativa, sin embargo se afirmó que la prueba era imposible y que además la justificación del despido era una excepción que debía probar quién lo alegara.

La Corte inspirada en esa idea sostuvo *"que en los casos de despido correspondía al trabajador probar la existencia de la relación laboral y el hecho del despido y al patrón la carga justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo."*

Sin embargo, fue muy criticado el criterio sostenido por la Corte ya que la prueba del despido era difícil de rendir, pues, por regla general, ocurre una ausencia de testigos o bien el despido sólo se da en presencia de personal de confianza del empresario; por lo anterior y por experiencia en virtud de esa dificultad los patrones se limitan a negar el despido

Posteriormente se determinó la nueva actitud patronal a razón de que la carga de la prueba le recaía en los casos de despido, y ésta era que el patrón negaba el despido y, en demostración de "buena fe", ofrecía al obrero la reinstalación a su empleo; pero si el patrón se oponía posteriormente a reinstalarlo, alegando que el trabajador abandonó el empleo la carga de la prueba recaía en el patrón.

En 1946 las ideas de la carga de la prueba con respecto al despido cambiaron al establecerse jurisprudencia la cual a grandes rasgos refería que, sólo le tocaba al trabajador probar la existencia del contrato de trabajo así como el hecho de ya no estar laborando y al patrón le toca probar el abandono así como las circunstancias que den pie a la rescisión de la relación de trabajo.

Entre 1955 y 1957 se sentó jurisprudencia en relación a la oferta del empleo por parte del patrón, cuando éste negase haber despedido al obrero, lo que invertía la carga de la prueba, teniendo el trabajador que probar que efectivamente fue despedido aún más si insistía en este hecho.

Es en 1980 cuando la Ley Federal del Trabajo apoyándose en el viejo sistema del Código de Napoleón específicamente su artículo 1781 el cual a la letra decía:

**Art. 1781.- Al patrón se le cree sobre su dicho:  
Por el importe de los salarios de los domésticos  
Por el pago de los salarios del año vencidos  
Y por los anticipos entregados en el año en curso**

Se le dio un giro total a la carga de la prueba, y estableció el siguiente principio procesal: *"El patrón deberá probar su dicho cuando exista controversia sobre algún caso concreto"*, con lo que se corta de tajo con la consideración que se tenía en el precepto legal *"el que afirma tiene que probar su dicho"*

El Maestro Trueba Urbina en su libro Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo define a la carga de la prueba como *"la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber."*<sup>32</sup>

Podemos concluir que la carga de la prueba en los procedimientos laborales es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto, esto es forma parte integrante de la Teoría General de la Prueba.

Asimismo en la legislación laboral mexicana se aceptó la aplicación de la carga de la prueba no como regla sustitutiva en los procesos laborales, sino como regla auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos y está dotada de características de cambio, que las hace carga móvil dentro del juicio

Así bajo el principio general del derecho de que, quien asegura una cosa esta obligado a probarla, el que alega el abandono de trabajo carga con la obligación de probar su certeza y así lo señala Francisco Ramírez Fonseca al anotar:

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto *"Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo"* Edit. Porrúa, México 1984, pág. 374.

*"Mucho se ha dicho acerca de la reinversión de la carga de la prueba pero en realidad sigue prevaleciendo el viejo principio procesal del que afirma y también el que niega cuando la negativa entraña la afirmación de un hecho tiene la obligación de probar por ejemplo el trabajador afirma haber ganado un salario, el patrón niega el monto de ese salario y manifiesta al que considera que realmente percibía el trabajador, esta negación refiere la afirmación que debe ser probada por el patrón."*<sup>33</sup>

El anterior principio tiene gran relevancia dentro del proceso civil pero no en el laboral ya que cada una de las partes debe aportar elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y resolver tomando los hechos en conciencia

#### **4.2 El Abandono de Trabajo como causa de rescisión de las relaciones laborales.**

Como anteriormente mencionamos la rescisión de las relaciones de trabajo es la disolución de las mismas, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, con todas y cada una de sus causas que marca el artículo cuadragésimo séptimo de la Ley Federal del Trabajo

El "Abandono de Trabajo" como causa de rescisión de las relaciones de trabajo puede ser visto de una forma especial ya que la sola figura específica tiene diversos significados y solo se le puede considerar causa de rescisión de la relación laboral en virtud de que es el trabajador quién rescinde la misma al trabajar para otro patrón o bien por dejar de asistir al centro de labores

---

<sup>33</sup> RAMIRÉZ FONSECA, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada" Editorial Pac. S. A. de C. V. 5ª Edición. México 1989 pág. 243

Al analizar cada una de las fracciones del artículo cuadragesimo séptimo de la Ley Federal del Trabajo sólo la décima, la cual se refiere a las faltas reiteradas de asistencia, puede ser considerada como relacionada con nuestra figura, lo que no es muy exacto ya que no puede asimilarse una con la otra porque el faltar de manera reiterada no significa que haya abandonado el empleo y a su vez el trabajador que quiera abandonarlo no debe esperarse a cumplir las cuatro faltas para que se le atribuya el abandono debido a que puede salirse de su lugar de trabajo en plena labor y no volver al mismo lo cual si sería abandono de trabajo

La onceava fracción es equiparable también al "abandono de labores" y en lo que refiere a la desobediencia al patrón ya que puede considerarse abandono de trabajo cuando el obrero deja de cumplir con las obligaciones contraídas con el empresario al ser su labor indispensable para la empresa o su desarrollo y a su vez no pueda ser fácilmente sustituible en este caso el patrón puede alegar al figura rescisoria, quizás con la ventaja de tener más medios de prueba, sin embargo, también es aventurado aceptarlo ya que según las jurisprudencias antes expuestas el patrón no puede demandar el abandono de trabajo en virtud de que sólo puede hacerlo como excepción o defensa

El "abandono de labores" tiene las características fundamentales que posee la rescisión en virtud de que es un acto unilateral ya que supone la conducta de uno de los dos sujetos en la relación laboral en este caso el trabajador además de ser potestativo ya que el patrón puede hacer valer ese derecho o no

Y al ser considerada una de las causa de rescisión de trabajo por varios autores es importante hacer mención que como tal también es un acto formal en virtud de que debe cubrir el requisito de avisar al trabajador verbalmente o por escrito de la fecha y la causa o causa de rescisión de su relación laboral

A lo largo de la presente investigación se ha demostrado que el "abandono de trabajo" sólo puede considerarse como causa de rescisión imputable al trabajador, exhibida por el patrón como excepción, pero lo cual no es



recomendable alegar, en virtud de la problemática que presenta el tener que comprobarlo, ya que como ocurre en la mayoría de los litigios nunca se cuenta con los medios probatorios suficientes para que el patrón compruebe que el trabajador abandono el empleo.

Como comentario aparte puede decirse que en el "Derecho Burocrático" no se da la problemática descrita anteriormente, ya que en la ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado el "abandono de trabajo" se encuentra regulado como causal de rescisión de las relaciones laborales y si éste, en litigio, se llega a comprobar deja sin responsabilidad para los titulares de las dependencias (patrones) que invoquen esta excepción.

#### **4.3 La Problemática de la Carga Probatoria para el Patrón en el Abandono de Trabajo.**

Con el transcurso del tiempo la carga probatoria ha recaído en ambos lados de la relación procesal en el sentido de la obligación de cual de las partes debe cargar con la responsabilidad de probar en caso de que se presente la figura de el abandono, pero esta inclinación se ha dado de manera mas reiterada del lado del trabajador por el hecho de que se le consideraba el mas desvalido, lo cual hacia que el patron de manera injusta quedara en franca desventaja

La obligación de la carga de la prueba en el abandono de trabajo como causa de rescisión la encontramos en el artículo 784 cuarta fracción el cual a la letra versa lo siguiente

**Art. 784.- En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**

**Fracción IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo**

A su vez Jurisprudencialmente se señala como regla general que *"Corresponde al patrón la carga de probar el abandono de Trabajo"*.

Con ello no cabe duda alguna sobre quién le recae la prueba en caso de que se presente la figura del "abandono de trabajo" en un litigio, sin embargo puede existir la reversión de la prueba siempre y cuando el patrón al negar el despido injustificado y alegar el abandono de trabajo también ofrezca la reinstalación ya que si el trabajador no lo acepta tendrá que comprobar que fue despedido de manera injusta

Por su parte, José Dávalos Morales señala, en concordancia, que la carga de la prueba corresponderá al patrón, pero indica la posibilidad de que sea el trabajador quien tenga la obligación de probar el despido y no el patrón probar el Abandono de Trabajo al establecer:

*"En el juicio el patrón niega el despido o invoca el abandono de empleo. En este supuesto corresponde al patrón probar el abandono. Pero se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido, alega el abandono y ofrece la reinstalación en forma incondicional y en los mismos términos en los que venía prestando sus servicios el trabajador"*<sup>34</sup>

Lo mencionado por el Doctor José Dávalos Morales, en el sentido de que la carga de la prueba se pueda revertir y con ello provocar que la obligación del trabajador sea el comprobar el despido no tiene sustento legal, pero si posee uno jurisprudencial, si recordamos lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis:

*"En los casos en que el patrón niegue haber despedido al trabajador y le ofrece el empleo en los mismos términos y condiciones, afirmando además que el actor dejó de presentarse a sus labores, opera la reversión de la carga de la*

---

<sup>34</sup> DÁVALOS MORALES, José. *Despido del Trabajador*. Ed. Porrua, México 1987, pag. 128.

*prueba, sin óbice para llegar a esa conclusión que pueda considerarse que la expresión del patrón en el sentido de que el trabajador dejó de presentarse a sus labores, constituya un hecho fundado de la excepción de abandono de trabajo o rescisión voluntaria por parte del actor porque tal manifestaciones de carácter secundario ante la defensa fundamental que consistió en la negativa del despido y del ofrecimiento del trabajo.*"<sup>35</sup>

El abandono de Trabajo como se señala en el capítulo anterior supone, por parte del trabajador, una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; pero cuando la parte patronal, al contestar la demanda, niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada corresponde a éste la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo

En los supuestos fácticos que deben darse para que opere el abandono de trabajo, deben entenderse como aquella conducta en la que el trabajador desatiende su actividad laboral por lapso más o menos prolongado, es decir cuando el obrero se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen bien por la ausencia momentánea si con ésta se causa un perjuicio al patrón o a terceros, o bien por un breve periodo, en este caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada por lo que se paga al empleado una retribución

<sup>35</sup> DESPIDO, NEGATIVA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y ABANDONO DE TRABAJO. "Séptima Época". Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Seminario Judicial de la Federación, Tomo 81 sexta parte, pág. 30, conforme a la tesis jurisprudencial número 50 de la II Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la página sesenta y cuatro de la Quinta Parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación.

Durante mucho tiempo el patrón optó por negar el despido e invocar el abandono, en esa hipótesis la corte determinó que los trabajadores tuvieran la carga de la prueba del hecho del despido, sin embargo posteriormente se modificó este criterio y se sostuvo que correspondía al patrón probar el abandono.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo privado, esto es, sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder probar la afirmación de que fue despedido, por esto, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar entonces se surte el principio de "quién afirma está obligado a probar" y en consecuencia el actor debe demostrar el despido que alega.<sup>30</sup>

Cuando el patrón opone la excepción de abandono de trabajo al contestar la demanda instruida por el trabajador alegando éste un despido injustificado, debe demostrar plenamente mediante los medios probatorios adecuados que la voluntad del trabajador es la de no volver al centro de trabajo a desempeñar las labores que tenía encomendadas, y esto lo puede hacer a través de expresiones que el trabajador realice, demostrando que se encuentra ya prestando sus servicios en otro lugar como lo especifica la siguiente jurisprudencia señalando que

**ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.** Corresponde al patrón la carga de probar el abandono del trabajo, cuando opone tal excepción. Quinta época; Tomo CI, pag. 55. A. D. 29/49.G. de Castañeda Margarita. 5 votos. Tomo XCIX, p. 463 A. D. 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Tomo XCIX pag. 2434. A. D. 7894/48.

<sup>30</sup> Amparo Directo 3651 1964, 15 de Febrero de 1965, 4ta Sala E. Informe 1965, pag. 20

López H. Simón. Unanimidad de 2 votos. Tomo CXXIV, pag. 83 A. D. 1542/54. Quesería Club, S.A. y Coags. 5 votos A. D. 8080/41. Laudelio Fernández 20 de febrero de 1942. Unanimidad de 4 votos.

La anterior Jurisprudencia especifica como debe hacerse valer la figura del "abandono de trabajo", como se mencionó en el capítulo anterior, le corresponde al patrón la carga de la prueba en caso de "abandono de trabajo" lo cual se ha repetido en varias ocasiones durante el presente estudio, al momento de que el patrón al estar emplazado a juicio y conteste la demanda del obrero exponga como excepción o defensa el abandono de trabajo cometido por el obrero con la intención de debatir el despido que el trabajador alegue.

La tesis en cuestión es clara y se apoya el principio de quien asegura tiene que probar y en este caso, de forma inapelable, no puede revertirse la carga de la prueba cuando el patrón ofrezca como su defensa el abandono de trabajo, sin embargo esto sí ocurre cuando el sector empresarial recurra a lo que en la actualidad hacen todos los patrones para evitarse conflictos al momento de la etapa probatoria y que se hace consistir en el ofrecimiento de la reinstalación al empleo lo cual viene a ser como un "salvavidas" para el patrón ya que no existe otra forma en la que el empresario tenga una oportunidad de salir bien librado del litigio laboral.

A lo largo del presente estudio se han manifestado las dificultades que el patrón tiene para querer demostrar que el trabajador incurrió en abandono de trabajo, al ofrecerlo como excepción en una contestación de demanda instaurada en su contra por despido injustificado o por rescisión de contrato, máxime que en este caso le corresponde al patrón por ley la carga de la prueba.

Sin embargo es idea del ponente que para acreditar el abandono de empleo a carga de la prueba no debería recaer en el sector empresarial, esto debido a que la mayoría de los casos se da efectivamente el "abandono de empleo", lo que si bien es cierto existen diferentes causas para abandonar el

trabajo la mas común es que el obrero decide cambiarse de centro de trabajo, sin que el patrón le haya pedido que se fuera o que renunciara.

Por ello y ya que en la actualidad el trabajador se encuentra mas enterado de lo que sucede a su alrededor específicamente hablando de su forma de vida en el centro de trabajo gracias a los diferentes medios de información que existen, esté ya no se encuentra tan desprotegido como sucedia en la antigüedad, ahora cuenta con el suficiente conocimiento para entender que si el patrón le pide que deje de prestar sus servicios única y exclusivamente porque el empresario, así lo quiere, se está cometiendo una injusticia que afecta directamente a su persona y puede acudir a las instancias laborales a efecto de interponer una demanda por despido injustificado.

Asimismo el obrero conoce también que estas instancias laborales siempre le favorecen tenga o no la razón de demandar, por ello el mismo trabajador amañado, abandona el empleo y alega que fue despedido injustamente aunado a que el patrón para evitarse problemas de tiempo principalmente termina por ceder cumpliendo si no todas las demandas del trabajador si la mayoría, porque no teniendo que perder y aunado a que el obrero ya cuenta con otro empleo, el dinero que le puedan dar por el litigio siempre será bien recibido

Es claro que no hablamos de la mayoría de los trabajadores puesto que existen algunos que no saben leer y por consiguiente sería ilógico pensar que se enteren por medio de un periódico o leyendo la misma ley, que tienen derechos que remotamente se imaginarían que poseyeran pero también es cierto que este tipo de trabajadores pueden contar con amigos, parientes o conocidos que si estén actualizados en lo que a las leyes laborales se refiere y les informen de las ventajas que el acudir a una Junta laboral le puedan dar.

Lo anterior se menciona con el afán de que el trabajador no siempre es la víctima como la ley, la jurisprudencia y la doctrina lo quieren hacer ver y que el patrón no es el responsable de las desgracias que la rescisión de una relación de trabajo le puedan traer al obrero

Es por lo que a mi criterio deberían de considerarse algunas otras opciones para que la carga de la prueba no se inclinara tanto del lado del patrón, hablando específicamente en los casos que incurra la figura del abandono de trabajo ofrecida como excepción por parte del patron

Y visto a que el tema que nos compete es la problemática de la carga de la prueba para el patrón, debe de tratarse que ya no sea tan problemático para el patrón probar el abandono de trabajo por lo que deberían de ser considerados otros medios de prueba y hacerlos prueba plena específicamente hablando de documentales que apoyen a posibles testimoniales que pueda ofrecer el patrón para comprobar que efectivamente el trabajador abandono el empleo o bien hacer que estas documentales sean prueba plena ya que existen documentos de los que puede echar mano el patrón los cuales serian pruebas contundentes contra lo dicho por el trabajador o cualquier testigo

Estos documentos son los registros del seguro social, cuando sean trabajadores regidos por el apartado "A" de la Constitución o bien documentos expedidos por el ISSSTE, cuando se trate de trabajadores el servicio del Estado que deben tener todos los trabajadores o bien la denominada "cedula cuarta", documentos que comúnmente el trabajador adquiere al iniciar una nueva relación de trabajo y de los cuales los empresarios tienen un absoluto control sobre ellos por lo cual no sería difícil ofrecerlos como prueba

Con estos documentos también se podría crear jurisprudencia en el sentido de que sean determinantes en un litigio laboral viendolos como prueba plena ya que con ellos puede demostrarse que el trabajador al darse de alta en el seguro de parte de otra empresa que no es la que anteriormente abandono, hace su deseo manifiesto de no volver al anterior trabajo asimismo cuando el trabajador recibe por parte del patron los documentos para darse de alta en el citado seguro se debe tener un registro o control de la expedición de este tipo de papeles o documentos lo cual también sería de ayuda para que el patrón comprobase que el trabajador incurrió en abandono de empleo.

Dicha Jurisprudencia ha quedado de la siguiente manera:

**ABANDONO DE EMPLEO FORMA DE PROBAR EL .** Lo que debe probarse en caso de abandono de empleo es el deseo del trabajador de no volver jamás a su empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho dicho empleado o la circunstancia de que esté prestando su servicio en otra parte lo cual se daría fe con documentos expedidos por Instituciones de Seguridad Social o bien por autoridades controladoras de los ingresos y egresos monetarios que tenga el trabajador

Con esta Jurisprudencia pretendemos hacer que el "camino" hacia el esclarecimiento de la verdad en lo que a la carga probatoria se refiere sea para el patrón sin tantos obstáculos o circunstancias que hacen hoy por hoy que el patrón opte siempre por "doblar las manos" en un litigio de despido injustificado ofreciendo al trabajador la reinstalación o bien cumpliendo con las demandas que el obrero le deponga en ocasiones por increíbles que estas parezcan, siendo que el trabajador como lo queremos hacer ver ya no es el sujeto desprotegido e ignorante en una relación laboral como los Tribunales en materia laboral y la misma ley lo siguen haciendo parecer.

Asimismo considero que el proponer una reforma a cualquier artículo de la ley de la materia específicamente el que se refiere sobre quién recae la carga de la prueba tratando de favorecer al patrón sería atentar contra la naturaleza social que tiene la misma ley, ya que el papel de la legislación laboral hasta nuestros días es darle la razón al obrero o bien llevarlo de la mano a ella y el contradecir lo previsto en la misma sería atentar incluso contra las causas que le dieron origen o que motivaron su creación



# **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Aunque existen varios conceptos similares al de "abandono de trabajo" debe entenderse éste como la ausencia, en sus labores, del trabajador con la intención de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto se haya hecho o las circunstancias de que se preste el servicio en otra parte.

**SEGUNDA.-** Por rescisión de la relación de trabajo se entiende el acto unilateral, potestativo y formal de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones y para que proceda por causa justificada tiene que existir uno de los motivos expresados en la Ley.

**TERCERA.-** El "abandono de trabajo" debe ser considerado como causa de rescisión de la relación laboral ya que posee las características que esta figura rescisoria presenta de manera genérica.

**CUARTA.-** Como causa de rescisión el abandono de trabajo surge por primera vez en el Código Civil de 1857, pero a diferencia de lo que sucede en la actualidad la carga de la prueba recaía en el trabajador lo que implicaba que se diera un abuso por parte del patrón hacia el asalariado.

**QUINTA.-** A pesar de que han existido varias legislaciones en materia laboral en las que, por analogía, se ha regulado a la figura de "abandono de trabajo" indicando a quién de las partes le corresponde probarla y las consecuencias que ésta conducta conlleva, en realidad no ha existido un apartado especial legal que la reglamente.

**SEXTA.-** Debe Aceptarse que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo fue creada para proteger los derechos del trabajador, en la práctica se ha caído en exageraciones; en la actualidad y en cuanto a su aplicación en torno al abandono de trabajo; se afirma lo anterior en razón de que un gran número de trabajadores que aprovechan las ventajas que la misma ley refiere y demandan despidos injustificados a sabiendas que han sido ellos quienes han abandonado el empleo.

**SEPTIMA.-** Sólo en el apartado "B" del artículo 123 y específicamente en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado la figura del "abandono de trabajo" se regula de una manera clara en lo que se refiere a sus ámbitos adjetivos y sustantivos.

**OCTAVA.-** En la práctica el abandono de trabajo se presenta con frecuencia, siendo uno de las principales causas por las que se inician litigios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo y por desgracia únicamente en la jurisprudencia, para llenar lagunas que referente al tema tiene la Ley Federal del Trabajo, se establece en forma muy limitada su forma de acreditación.

**NOVENA .-** En relación al abandono de trabajo, de acuerdo a lo sentado en Jurisprudencia lo que debe probarse es el deseo del trabajador de no volver jamás a su empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho dicho empleado o la circunstancia de que esté prestando su servicio en otra parte.

**DECIMA.-** Por las características del abandono de trabajo, no basta, para su acreditación, el desahogo y valoración de una sola prueba ya que ello resultaría insuficiente e ineficaz, por lo que debe lograrse la adminiculación de pruebas para demostrar que es el trabajador quién incurre en el hecho.

**DECIMA PRIMERA.-** El abandono de trabajo como causa de rescisión ha tenido un campo de estudio muy limitado, debido al escaso material que existe, por lo que debiesen los legisladores y los doctos en la materia ampliar sus investigaciones para poder a futuro y mediante un estudio detallado darle el lugar legal que dentro de las causas de rescisión le debe corresponder.

**DECIMA SEGUNDA.-** Debe adherirse la figura de abandono de labores a las causales de rescisión de las relaciones de trabajo contempladas en el artículo cuarenta y siete de la ley laboral por contener las características de la misma como sucede en La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en la cual si se contempla, en su artículo cuarenta y seis, la figura del abandono de labores.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto Sistemas y Criterios para la Apreciación de la Prueba. Estudios de Derecho Probatorio Universidad de Concepción, 1965
- 2.- BECERRA BAUTISTA, José. El Procedimiento Civil en México. Porrúa, México 1980.
- 3.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Trillas, México, 1980
- 4.- BRICEÑO, RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Séptima edición. Porrúa, México, 1996.
- 5.-CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero Derecho Sustantivo. Porrúa, México, 1994.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1984.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas de Derecho Laboral Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1984..
- 8.- DÁVALOS MORALES, José . Derecho del Trabajo. Porrúa, Séptima edición. México, 1997.
- 9.- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1998.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I Porrúa. Séptima Edición México, 1990.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. Porrúa. Séptima Edición México, 1990.

- 12.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Trillas. Cuarta Edición, México, 1985.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1983
- 14.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Laboral. Porrúa. México 1980.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa México, 1984.
- 16.- MARTINEZ GUERRERO, Antonio. Derecho del Trabajo. Tecnos Sevilla España 1992.
- 17.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa México, 1991.
- 18.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Pac. México, 1989.
- 19.- ROMERO, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo Y Seguridad Social. Porrúa México, 1981.
- 20.- SENTIES MELENDO, SANTIAGO. Introducción al Derecho Probatorio. En Estudios Procesales en Memoria de Carlos Viada, Madrid Prensa Castellana, 1965.
- 21.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo Tomo I. Porrúa México 1982
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Porrúa México, 1994.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México, 1984.

24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México, 1974.

25.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México, 1990.

## LEGISLACION

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

11<sup>ta</sup> edición. Porrúa. México, 1997.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

32<sup>a</sup> edición. Porrúa. México, 1945

3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Porrúa. México, 1997.

## OTRAS FUENTES

1.- JURISPRUDENCIA

2.- Enciclopedia Juridica Omeba. Bibliografía Argentina. 19<sup>a</sup> Edición Argentina, 1964.

3.- Diccionario Manual Juridico. Garrone. Buenos Aires 1989

4.- Nueva Enciclopedia Juridica. Carlos E. Masarenas. Tomo III. Barcelona, 1983

5.- Diccionario Juridico Mexicano Instituto de Investigaciones Juridicas. Séptima Edición, Edit. UNAM. México 1998.

