



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

---

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

**ANALISIS DEL 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**

**GUSTAVO EDGAR SALAZAR RAMIREZ**

**ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**



**MÉXICO, D.F.**

**2004**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

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

NOMBRE: Gustavo Edgar Salazar Ramírez

FECHA: 4- Febrero-2004

FIRMA: [Firma manuscrita]

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **SALAZAR RAMÍREZ GUSTAVO EDGAR**, con número de cuenta 85124301, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**ANÁLISIS DEL ABANDONO DE TRABAJO.**", bajo la dirección de la **Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **Lic. DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 26 de noviembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 11 de diciembre del 2003.

[Firma manuscrita]  
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.  
c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

A MI MADRE :

SEÑORA MA. ELENA RAMIREZ ZAVALA.  
POR SU INFINITO APOYO Y EJEMPLO  
SIN EL CUAL NUNCA HUBIESE ALCANZADO  
LA PAZ DE SENTIRME PERSONA DE BIEN.

A MI PADRE:

SEÑOR GUSTAVO SALAZAR VARGAS, POR  
HABERME INSTRUIDO DENTRO DE LA  
DISCIPLINA, LA CUAL ME AYUDO A NO  
DOBLEGAR MIS ESFUERZOS EN  
MOMENTOS DIFICILES. GRACIAS.

A MI TIA:

SEÑORA MARTHA RAMIREZ ZAVALA  
POR HABER SIDO UN PILAR PARA MI  
CUANDO ME ENCONTRABA SIN RUTA

A MIS HIJAS :

JAQUELINE, MAYTEE Y ESTEFANIE  
POR SER LA FELICIDAD QUE LLENA  
MI ALMA.

A MIS HERMANOS:

MAURICIO E IVAN POR EL CARÍÑO  
TAN GRANDE QUE SIEMPRE HE  
SENTIDO POR ÉLLOS.

A TODA MI FAMILIA:

A MIS TÍOS, PRIMOS Y FAMILIARES  
QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO  
SU APOYO Y SU SABIO CONSEJO.  
GRACIAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO Y A  
LA FACULTAD DE DERECHO  
POR DARME LA OPORTUNIDAD  
DE FORJARME EN SUS AULAS.

A MIS PROFESORES:

POR HABERME INSTRUIDO CRITERIOS  
PROFUNDOS, SU PACIENCIA, Y LA  
SATISFACCION DE INDAGAR EN EL  
CAMINO DEL DERECHO, LOS CUALES  
ME AYUDARON A MI FORMACIÓN  
PROFESIONAL .

A LA MAESTRA:

MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, PORQUE  
SIN SU DIRECCION NO HUBIESE SIDO  
POSIBLE LA CULMINACION DE ESTE  
TRABAJO.

A MIS COMPAÑEROS DE GENERACIÓN:

ROBERTO GOMEZ, GABRIEL RIVERA,  
NORMA MARTINEZ, DIEGO DOLORES,  
ANDRÉS HERNÁNDEZ, Y TANTOS MAS,  
POR LA AMISTAD, CONFIANZA Y APOYO  
QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO.  
GRACIAS.

# INDICE

## ANÁLISIS DEL ABANDONO DE TRABAJO.

### CAPITULO 1

#### CONCEPTOS Y GENERALIDADES

	Introducción.....	1
1.1.	Derecho del trabajo .....	4
1.2.	Relación laboral.....	5
1.2.1	Elementos de la relación de trabajo.....	9
1.3.	Trabajador .....	13
1.4.	Trabajador de Confianza.....	14
1.5	Patrón .....	16
1.6	Estabilidad en el empleo .....	18
1.7	El salario como elemento de la relación de trabajo.....	20
1.8	Formas de constituir la relación de Trabajo .....	20
1.9.	Contrato individual de trabajo.....	24
1.9.1.	Contrato verbal.....	25
1.9.2.	Contrato escrito .....	27
1.9.3.	Contrato colectivo .....	30

## CAPITULO 2

### ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA EN CUANTO AL ABANDONO DE TRABAJO

2.1.	Relaciones laborales en el siglo XIX.....	33
2.1.1.	Relaciones laborales en México en el siglo XIX y principios del XX .....	35
2.2.	El constituyente de 1917 y la creación de los derechos laborales.....	38
2.3.	Antecedentes Legales de la Ley Federal del Trabajo.....	40
2.3.1.	Constitución Política de la República .....	42
2.3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	44
2.2.3.	Reformas Procesales de 1980.....	45

## CAPITULO 3

### MARCO JURIDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

3.1.	Obligaciones Laborales .....	48
3.1.1.	Obligaciones de los Trabajadores .....	48
3.2.	Disolución de la Relación Laboral .....	49
3.2.1.	Despido o rescisión de trabajo.....	50
3.3.	Desobediencia laboral .....	53
3.4.	Abandono de trabajo .....	54
3.5.	Causas análogas .....	57
3.6.	Renuncia .....	58
3.7.	Jurisprudencia .....	61

## CAPITULO 4

### ANALISIS DEL ABANDONO DE TRABAJO

4.1.	Fracción XXII del artículo 123 respecto a la estabilidad en el empleo, relacionado con el abandono de trabajo .....	83
4.2.	Artículo 46 fracción I de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado .....	86
4.3	Análisis del artículo 47 de la ley federal del trabajo .....	89
4.4.	Figura jurídica del abandono de trabajo como manifestación unilateral de no continuar la relación laboral.....	96
4.5.	Abandono temporal .....	100
4.6.	Efectos jurídicos del abandono de trabajo.....	100
4.7.	Derechos laborales ante el abandono de trabajo .....	101
4.8.	Diferencias entre abandono de trabajo y faltas de asistencia injustificadas .....	103
	Conclusiones.....	104
	Bibliografía .....	109

## INTRODUCCION.

El Abandono de Trabajo es un tema que se necesita ubicar dentro del contexto legal y al que se debe determinar su naturaleza jurídica, y especificar dentro de la normatividad laboral. Es un tema que no se ha definido claramente, el cual se ha prestado a confusiones con otras figuras jurídicas como la renuncia y las faltas de asistencia. Incluso dentro del mismo abandono proponemos una diferencia con el abandono de labores que es distinto al Abandono de Trabajo. La Jurisprudencia ha tratado de resolver este punto, pero pensamos que es positivo definir lo que es el abandono de trabajo, y el abandono de labores, y si esta última se puede determinar como causa análoga, determinada en la fracción XV, del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo. En cambio el abandono de trabajo es necesario regularlo y proponemos que se incluya como causa de terminación de la relación de trabajo, que dispone expresamente el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, esto, como causa de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, respetándose siempre los demás derechos laborales autónomos al abandono laboral.

Este tema lo hemos escogido por lo interesante que implica aclarar en la Ley este punto, y aún sí es equívoca la propuesta, pretendemos acercarnos al perfeccionamiento de dicha figura jurídica del abandono de trabajo que debe regularse tanto en la Ley Federal de Trabajo, como en la de derecho Burocrático, porque de esta manera se sabrá en que casos se da el supuesto del abandono, cuando es renuncia y cuando son faltas de asistencia, porque incluso de esta manera y a elección del patrón, se hará valer la causal de rescisión o cese y también, cuando hay abandono de labores, que es a nuestra consideración el abandono momentáneo del trabajo y que puede equipararse al descuido en el trabajo, y al hecho de que durante la jornada de trabajo, el trabajador no debe ausentarse de sus labores, ya que esto implicaría la separación del trabajador sin responsabilidad para el patrón, cosa distinta al abandono de trabajo que insistimos es la extinción de la relación de trabajo por voluntad del trabajador, y es un derecho a la libertad de trabajo.

Asimismo hemos dividido en cuatro capítulos el presente trabajo, los cuales han permitido desarrollar el objetivo planteado, el primero son los conceptos y generalidades, donde abordamos definiciones fundamentales de derecho del trabajo, mismas que son necesarias para entender las partes que integran el derecho laboral y la formación de una relación laboral, el segundo son los antecedentes legales de la legislación laboral de nuestro país, donde se aborda brevemente la evolución del derecho del trabajo a nivel internacional, y su peculiar surgimiento en nuestra legislación mexicana, el tercer capítulo es el marco jurídico del abandono de trabajo con la Jurisprudencia vigente, y que nos indica un criterio de aplicación de esta figura del derecho laboral, y por último el cuarto capítulo que es en sí el análisis del abandono de trabajo y la comprobación de la propuesta que vertimos para la regulación del abandono de trabajo en la legislación laboral.

También otro punto que tratamos de aclarar es el del abandono de labores, y se propone diferenciarlo del abandono de trabajo, esto, porque el abandono de labores no es la intención del trabajador de abandonar el trabajo, sino es el acto del trabajador y sin que medie causa o permiso del patrón de descuidar su trabajo, interrumpiéndolo sin alguna causa, siendo causa de separación sin responsabilidad para el patrón, concibiendo en cambio, al abandono de trabajo, al hecho del trabajador de dejar el trabajo definitivamente, ya sea porque este prestando su trabajo en otro lugar, o simplemente porque ha dejado de tener interés el prestarlo para su patrón, terminando con ello la relación de trabajo por su voluntad.

La Legislación laboral de nuestro país ha tenido un proceso evolutivo en su ordenamiento jurídico, y como se ha visto, en principio, toco a los gobiernos de los Estados regular en cuanto a los derecho laborales, surgiendo leyes como la de Veracruz, Yucatán, Coahuila, San Luis Potosí entre las mas brillantes. por haber regulado la jornada de trabajo. los salarios mínimos, la edad para el trabajo entre otros derechos.

Sin embargo la falta de uniformidad de los derechos laborales, creo la necesidad de una legislación única en el país para regular las relaciones de trabajo, surgiendo la Ley Federal del Trabajo en 1931 y derogando los Código de los Estados. Pero el abandono de trabajo ha sido interpretado de diferentes maneras y no se ha plasmado literalmente su concepto en la Ley laboral y aunque en la Ley burocrática surge gracias a la interpretación de las tesis jurisprudenciales, se presta a un vacío y confusión con el abandono de labores, con las faltas de asistencia e incluso con la renuncia, por ello la necesidad de contemplarlo en la legislación obrera.

## CAPITULO 1

### CONCEPTOS Y GENERALIDADES

En este capítulo abordaremos el marco conceptual del derecho del trabajo así como la forma en que se da la relación de trabajo como base de la regulación jurídica de las actividades laborales, como se constituye la relación de trabajo, sus formas de conclusión, la naturaleza jurídica del abandono de trabajo, y la necesidad de aclarar de manera concreta su específica aplicación en la legislación vigente.

#### 1.1. DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del Trabajo ha sido denominado por varios tratadistas, de una manera particular, llamándole Derecho del Trabajo, Derecho Obrero, Laboral, Social etc. Sin embargo es una sola instrumentación jurídica, por lo que citaremos a algunos de ellos.

Para Santiago Rubinstein en su Diccionario de Derecho del Trabajo lo define de la siguiente manera: Es el ordenamiento jurídico especial que regula las relaciones de los trabajadores con los empleadores, tanto en el plano individual como colectivo, mediante instituciones que le son propias, y con las características de la subordinación y el régimen salarial.<sup>1</sup>

De Ferrari, dice que el Derecho del trabajo, es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> RUBINSTEIN, Santiago, J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Depalma, Buenos Aires 1983 p. 72.

<sup>2</sup> DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo vol 1 Depalma, Buenos Aires 1968 p. 223.

El maestro De La Cueva, menciona que el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.<sup>3</sup>

## **1.2. Relación Laboral**

El diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social de Santiago Rubinstein, define a la Relación de Trabajo primero como concepto y después como definición legal. Por lo que transcribiremos primero el concepto.

### **➤ Concepto**

Vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo, y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo.

### **➤ Definición Legal**

La Ley de Contrato de Trabajo expresa que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

### **➤ Diferencias con el contrato de trabajo**

---

<sup>3</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Décima Segunda edición. Porrúa. México. 1990. p. 85.

El contrato de trabajo se diferencia de la relación de trabajo porque en el contrato hay un nexo jurídico, mientras que en la relación hay un nexo fáctico o de hecho. El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación del trabajo por el trabajador. El contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas, y la relación de trabajo origina situaciones de hecho, que eventualmente pueden estar regidas por normas legales.

En casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay obligadamente contrato de trabajo <sup>4</sup>

La doctrina y la ley de nuestro país determinan que la relación de trabajo genera derechos y obligaciones, desde el momento en que se da una prestación personal subordinada, independientemente de que haya o no contrato, por eso siempre subsistirá la relación de trabajo desde el momento en que una persona física preste sus servicios.

Mario De La Cueva señala que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales de la Ley del trabajo de los convenios Internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias." <sup>5</sup>

La relación laboral se establece por regla general entre dos personas. El trabajador ha de ser una persona física, y la otra patrón que puede ser física o moral.

---

<sup>4</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Buenos Aires 1983. p. 171.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho Mexicano del Trabajo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa, México 1993. p. 187.

La relación de trabajo ha sustituido a la relación contractual, entre las partes con el fin de proteger los derechos del trabajador, y no dejar al arbitrio del patrón, dicha relación de trabajo, toda vez que desde que se da la prestación de trabajo, por ese hecho el trabajador se encuentra protegido por los derechos que consigna la Ley Federal de Trabajo, siendo fundamental la protección legal de la energía de trabajo no como intercambio de comercio sino protección del mismo, desligada del derecho civil, y tutelada por una legislación social nueva, que rige el derecho del trabajo. Esta teoría de la relación de trabajo se le atribuye al maestro Mario De La Cueva y encuentra resonancia en lo expuesto por los doctrinarios alemanes como Erich Molitor.<sup>6</sup>

Así el maestro deriva los siguientes puntos fundamentales respecto a la relación de trabajo :

- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia e imperatividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.
- La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ibidem p. 183 y 184.

México tuvo una peculiar forma de regular su legislación laboral, esto, sin dejar a un lado y como antecedente directo, la lucha internacional de los trabajadores, que lograron derechos como la jornada de trabajo, el salario, la edad para trabajar, entre otros derechos fundamentales. Esto dio como resultado un derecho social protegido por el Estado, gestado luego de un largo proceso de lucha entre intereses del capital y el trabajo, y tuvo como síntesis la lucha de la clase trabajadora en la conquista de estos derechos mínimos, hasta lograr su transformación en derechos sociales, tutelados por el Estado y convirtiéndolos en un Nuevo Derecho Social.

**El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo define a la relación de trabajo de la siguiente manera:**

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

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

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

La Ley adoptó la teoría de la relación de trabajo, protegiendo el trabajo en sí mismo. La protección jurídica que nace al iniciarse una relación de trabajo, se debe a la necesidad de legislar la prestación de trabajo como fuente de derechos laborales, y no por la existencia de un contrato, toda vez que si así fuera estaríamos ante la imposibilidad de probar el hecho de que un trabajador labore para un patrón ante la falta de un contrato.

---

<sup>7</sup> Ibidem p. 189-192.

Por esa razón sea el acto que le dé origen, la naturaleza de la relación de trabajo, es, desde el momento en que existe una prestación personal subordinada, independientemente de cómo se haya dado esta, ya sea por contrato o por la prestación del trabajo.

### ➤ **Sujetos de la Relación Laboral**

De la relación laboral surgen los sujetos que conforman e integran los elementos de la propia relación laboral y quienes son a decir del maestro Dávalos el elemento subjetivo el trabajador y patrón y el elemento objetivo la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.<sup>8</sup>

La terminología del concepto trabajador se ha extendido y como sinónimo de este se le ha denominado obrero, empleado, jornalero prestador de trabajo etc.

#### **1.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.**

A decir del maestro Dávalos, la relación de trabajo tiene dos elementos, uno es el subjetivo y otro el objetivo.

- “El elemento subjetivo comprende al trabajador y patrón como sujetos que integran la relación de trabajo.
- El elemento objetivo es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario”.<sup>9</sup>

El maestro Mario De La Cueva refiere los elementos de la relación de trabajo como los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no

---

<sup>8</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición, Porrúa. México 1998. p. 106

<sup>9</sup> Idem.

puede existir, así considera que estos elementos son la existencia de la subordinación, el criterio de pertenencia a la clase trabajadora y la naturaleza y caracteres del elemento subordinación.

Establece respecto a la subordinación que durante el siglo XIX y parte del XX el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo y que por diversas causas no toda la actividad del hombre está regida por el estatuto laboral. Señala que algunos criterios están descartados, como por ejemplo la tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró que en la relación de trabajo se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica.<sup>10</sup>

El criterio de pertenencia a la clase trabajadora, sostiene el maestro De La Cueva, desde que se admite la división de la sociedad en dos clases sociales, representadas por los términos trabajo y capital, parece imponerse con pleno rigor lógico que un miembro de la clase trabajadora que preste su trabajo al capital, debe aplicarse el estatuto laboral, o todo prestador de trabajo al capital, forma parte de la clase trabajadora y es objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico para atemperar en lo posible, la magnitud de la explotación.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una fuerte y larga controversia doctrinal y jurisprudencial. Menciona que la ley de 1931 y su interpretación por la Jurisprudencia y la doctrina definieron el contrato de trabajo en su artículo 17 como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

---

<sup>10</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. p. 198.

La doctrina expresaba que la ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: la dirección y la dependencia, de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga al trabajador a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en tanto que la dependencia se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, situación consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que recibe.<sup>11</sup>

Desde 1938, la doctrina trato de cambiar esa aplicación, toda vez que la tesis de dependencia económica como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto, remontando a la legislación al período del feudalismo.

Menciona que en la ejecutoria de 20 de octubre de 1944, se dicto un amparo directo 1690/43/2<sup>a</sup>. en donde la Corte cambió su jurisprudencia :

La disposición del artículo 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependa económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal. Es decir el trabajador debe prestar un servicio a una persona física y moral, porque si depende de él mismo sería una situación de independencia, por ello es indispensable el elemento dependencia para determinar la relación de trabajo.

---

<sup>11</sup> Cfr. Ibidem. p. 201-202.

Asimismo en ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (amparo directo 5527/44/1ª, Antonio Góngora Padierna), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principió a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo: "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la había".<sup>12</sup>

La Ley de 1970 redactó el artículo 20, usando el término subordinación, esto porque la Comisión, colocándose ante la necesaria selección de la palabra que convendría emplear en la Ley se decidió por dicho término subordinación, antiguamente usado por la Corte, y de esta manera hacía a un lado las figuras de dirección y dependencia, explicando en la exposición de motivos que: **"el concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"**.

Con el objeto dice el Maestro De La Cueva de comprender la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."<sup>13</sup>

---

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

<sup>13</sup> Cfr. Idem.

### 1.3. TRABAJADOR

“Es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación”.<sup>14</sup>

El maestro Dávalos da un concepto de trabajador, del cual dice lo siguiente: “El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley...”<sup>15</sup>

Define los elementos que son indispensables para que la prestación de trabajo sea regulada, mencionando los siguientes:

- “El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser en forma subordinada.”

La definición de la Ley de 1931, no contemplaba la teoría de la relación de trabajo y define al trabajador de la siguiente manera

Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”

---

<sup>14</sup> RUBINSTEIN, Santiago, J. Ob. Cit p. 207.

<sup>15</sup> DAVALOS, José. Ob cit. p. 90.

En este sentido el maestro De La Cueva, manifiesta que desde 1938, propuso cambiar el sentido de la ley, respecto a sustituir subordinación por la dirección y dependencia del patrono, entendiéndose por subordinación no que el trabajador se subordina al patrono, no sirve para designar un status del hombre subordinación es la pluralidad de las formas de trabajo, por lo que subordinación no es, sino, para distinguir dos formas de trabajo una en la que el hombre aplica su trabajo independientemente y otra en la que subordina su trabajo a una persona jurídica.<sup>16</sup>

La Ley vigente define el concepto de Trabajador de la siguiente manera:

“es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

#### **1.4. TRABAJADOR DE CONFIANZA**

Mario de la Cueva define al trabajador de confianza de la siguiente forma: “debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.<sup>17</sup>

Cabe señalar que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento por tal razón un trabajador de confianza toda vez que auxilia en las funciones del patrón y para los intereses fundamentales de la empresa actúa en muchas ocasiones como representante del patrón.

---

<sup>16</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p. 154.

<sup>17</sup> Ibidem p. 155.

## **TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.**

Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarle el puesto de confianza, porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan.

Amparo directo 4572/85.- Guadalupe Valderrama Sánchez.- 16 de abril de 1986.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.-Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo directo 8032/82.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 19 de marzo de 1984.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 5974/81.-Vicente Ramos Ramos.- 14 de abril de 1982.- 5 votos.- Ponente Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 4600/80.- Alfredo A: Paniagua López.- 16 de febrero de 1981.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 1606/76.- Manuel Ortiz Rueda.- 2 de agosto de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Jorge Caracho Álvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

El artículo 9 de la ley Federal del Trabajo, define lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto"

Sin embargo a los trabajadores de confianza se les ha tratado de negar derechos laborales por así denominárseles, por eso determinó la Corte que eso dependía de la naturaleza de sus funciones y no de su denominación.

## 1.5. PATRON

Patrón es la persona que dirige una embarcación. Empleador. Quien imparte órdenes paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial. Parte patronal. Clase patronal.

La Ley Federal del Trabajo de México adopta el término "patrones", en lugar de empleadores.

### ➤ Empleador.

Empleador es la persona física o jurídica que necesita de los servicios de un trabajador. Requiere la prestación referida en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o en la relación laboral. Comúnmente es conocido como patrón cuando se trata de una persona física, y como empresa en caso de una persona jurídica. También puede denominársele dador de trabajo especialmente en la legislación italiana<sup>18</sup>

Néstor de Buen define el concepto de patrón de la siguiente manera: "es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante su retribución".<sup>19</sup>

Hoy se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que por lo tanto, con su personal constituyen un todo único.

---

<sup>18</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Buenos Aires 1983 p. 82

<sup>19</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Undécima Edición. Porrúa. México 1998. p. 479.

**"La Ley en su artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".**

Al patrón se le ha denominado de diferentes maneras como empresario, empleador, locatario etc. En nuestra opinión el término patrón es el más acertado en virtud de la costumbre y también como la denominación que se hace en nuestra Ley Federal del Trabajo, como uno de los sujetos de la relación de trabajo a quien se le prestará un trabajo por medio de un servicio personal subordinado.

"Si se considera al patrón como beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación unitaria directa, ni que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo que el encargado de la limpieza, que el gerente de la empresa".<sup>20</sup>

Para Rodríguez Manzini el empleador es la otra parte de la relación individual de trabajo, es decir persona física o jurídica que organiza y dirige la prestación, aprovechando sus beneficios a cambio de una remuneración y asumiendo, al mismo tiempo, los riesgos de la explotación.<sup>21</sup>

De igual manera pensamos que la existencia de un contrato de trabajo no es requisito indispensable para que surja la relación laboral, sino que esta nace desde el momento en que existe una prestación personal subordinada, y estará protegida por la legislación laboral como un derecho mínimo de los trabajadores, como un derecho inconcluso, conformándola todos aquellos que integren esa prestación personal, es decir quien ocupe el trabajo y quien lo preste.

---

<sup>20</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo I. Harla. México 1985 p. 150

<sup>21</sup> RODRIGUEZ MANCINI, Jorge y otros. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Astrea. Argentina 1993. pág. 40

## 1.6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social de Santiago Rubinstein, nos dice que el empleador puede despedir al trabajador cuando exista causa justificada. Si lo despide sin causa, está obligado al pago de las correspondientes indemnizaciones.

Existe la siguiente clasificación:

- 1) Estabilidad propia e impropia;
- 2) Estabilidad absoluta y relativa.

El maestro De La Cueva, menciona que la estabilidad en el empleo nació del Constituyente de Querétaro como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.<sup>22</sup>

Menciona que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Asimismo menciona que es un principio creador, un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, toda vez que en aplicación del artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador y no para el patrón.

Es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, dando por consecuencia el derecho a la antigüedad en el trabajo.

---

<sup>22</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. p. 219

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo en tanto subsista su materia. Alude a dos tipos de estabilidad, la estabilidad absoluta y la relativa, diciendo que la primera es la negación al patrono de manera total, de la facultad de disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La relativa es cuando el patrón, puede en grados variables, disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

A este respecto, la ley de 1931 mencionaba que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen. La Ley actual, dispone en su artículo 35 la naturaleza de la duración de las relaciones de trabajo clasificándolas por tiempo determinado o indeterminado, indicando que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo, dispone que 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.

Consideramos que es necesaria la existencia de la estabilidad en el empleo, porque el trabajador necesita la certidumbre de que va a conservar su empleo, y no estar sujeto a la voluntad del patrón de que en cualquier momento dé por concluida la relación laboral, esto, porque el trabajador vive del fruto diario de su trabajo, y requiere del mismo para afrontar sus necesidades indispensables, además de que necesita generar una antigüedad en el empleo que es en beneficio del trabajador. Por ello es importante la estabilidad en el trabajo, a excepción de que el trabajador incurra en una de las causas de despido, caso en el cual esta estabilidad estaría supeditada a una causa que la ley permite para disolver la relación de trabajo.

Además la estabilidad en el trabajo jurídicamente, es entendida como el derecho del trabajador de mantener su empleo sin que sea separado unilateralmente.

## **1.7. EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.**

El salario es la consecuencia de la prestación de un trabajo, por ello a toda actividad laboral recae una remuneración, que como lo determina la ley debe ser en efectivo, por lo tanto en la relación laboral es suficiente la presencia de un trabajador, un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del salario. Deduce el maestro De La Cueva que el salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de esta aparece como una consecuencia de la prestación de trabajo.<sup>23</sup>

## **1.8. FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACION DE TRABAJO**

La forma de constituir la relación de trabajo, se realiza de varias maneras, una es a través de los contratos de trabajo, que de manera individual se celebran entre los patrones y trabajadores, por eso cuando hay una prestación personal subordinada, también se constituye la relación de trabajo como sujeta de derechos y obligaciones, protectora de esa prestación de trabajo.

Asimismo otra forma de constituir la relación de trabajo es la colectiva, Esta forma colectiva es la celebración de un contrato donde varias empresas y sindicatos acuerdan las condiciones de trabajo y la contratación de trabajadores constituyendo así contratos colectivos. A su vez dentro de esta forma colectiva existe otra donde se acuerdan los contratos entre un sindicato o varios sindicatos y varias empresas en relación a la actividad específica de la industria, a los cuales se les denomina contratos-ley.

Por lo tanto existen tres formas de constituir la relación de trabajo, la individual, la colectiva y la que nace de la existencia objetiva de la prestación de trabajo.

---

<sup>23</sup> Ibidem p. 204

Así, a decir del maestro Dávalos, el contrato escrito, es el consentimiento expreso, donde constan las condiciones de trabajo y el tácito cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido en la prestación de servicios.<sup>24</sup>

En este sentido el maestro Briceño Ruiz, nos indica que la prestación de servicios, se rige por disposición legal, sin referencia a la voluntad de los sujetos.

El maestro De La Cueva afirma que "La formación de la relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, el artículo quinto de la Carta Magna reconoció que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento."<sup>25</sup>

Así define que: **"la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."**<sup>26</sup>

La necesidad de la existencia de un contrato, como el requisito de forma para que surja la protección de las normas de derecho del trabajo, no se sujetan a la existencia de este, sino que los trabajadores, desde el momento que presten un servicio personal subordinado, se sujetan a la protección legal, ya que es característica del derecho del trabajo la imperatividad.

---

<sup>24</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob Cit. p 108

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p. 188.

<sup>26</sup> Cfr. Ibidem 187.

Nuestra legislación supera el acuerdo de voluntades para demostrar una relación de trabajo, ya que el elemento fundamental es la prestación de trabajo, de ahí surgen los derechos laborales, de la existencia de esa prestación de trabajo.

Es correcta la aplicación de la Ley Federal de Trabajo, en relación a que el trabajador que celebre un contrato de trabajo, o preste subordinadamente sus servicios, de pie a la existencia de una relación de trabajo, por eso, la importancia de nuestra legislación, el que haya o no un contrato de trabajo no es necesario para la existencia de la relación de trabajo. La ley establece que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos, es decir, la relación de trabajo, ya que lo que se protege por la ley es el trabajo en sí mismo, protege los derechos del trabajador, como salario, jornada de trabajo, vacaciones, aguinaldo, utilidades etc.

El artículo 26 de la Ley Federal, establece que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Cabe hacer mención que la voluntad o consentimiento es parte del acto generador del derecho del trabajo, porque una persona que no consiente en prestar un servicio personal subordinado, simple y sencillamente no generará la existencia de la Relación de Trabajo y asimismo es objetiva en el sentido de que el hecho de prestar un trabajo subordinadamente da origen a una relación de trabajo.

Los derechos que disminuyan por la celebración de un contrato de trabajo que fije condiciones inferiores a las estipuladas por la ley son causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, porque es contra el sentido de la ley aplicar condiciones de trabajo inferiores a las que previamente ha determinado y que son los derechos mínimos consagrados en nuestra Ley Federal del Trabajo.

De esta manera el artículo 18, resuelve ante la falta de un contrato y a efecto de proteger la existencia de la relación laboral lo siguiente:

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 20 lo siguiente: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

El derecho mexicano del trabajo se tradujo como un proceso de evolución social que nuestro país adquirió, y que fue impulsado por la Revolución Social de 1910, el cual creó en la Constitución las normas que protegen dignamente la actividad laboral plasmada en la Norma Fundamental que surge del cambio Social, Así se lograron condiciones laborales adelantadas a su época por el enfoque de sentido social y contra la explotación y vejación de la actividad laboral humana. Por esa causa nuestra legislación previene equilibrar esa fuerza entre el trabajo y la producción y esa protección ha sido plasmada en la ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo.

## 1.9. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La teoría contractualista del derecho del trabajo, explica que el libre consentimiento es el único origen posible de las relaciones de trabajo. En este sentido se estima que mediante el contrato de trabajo se establece una relación jurídica entre el trabajador y el patrón con objeto de prestar servicios o realizar obras a cambio del pago de un salario.<sup>27</sup>

De aquí se desprende, en suma, que la causa del contrato de trabajo es para el trabajador la percepción del salario; en tanto que para el patrón es el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

En este sentido el contrato de trabajo tiene un papel complementario sobre la relación de trabajo, consistente en establecer aquellas condiciones laborales que mejoren las establecidas por las leyes del Estado o la negociación profesional (convención colectiva de trabajo).<sup>28</sup>

El Maestro De La Cueva, hace referencia que tanto en el contrato individual de trabajo, como en el colectivo, reviste un carácter normativo la fijación del salario, como prestación de trabajo, en virtud de que no a todos los trabajadores se les va a fijar el salario mínimo, y eso se va a establecer entre el patrón y el trabajador o el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.<sup>29</sup>

El maestro Santos Azuela menciona que para la doctrina dominante, hay dos tipos sustanciales de contrato de trabajo, que son el escrito, y el verbal o tácito.

---

<sup>27</sup> Cfr. PEREZ PATON, Roberto. Derecho Boliviano del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del trabajo tomo I. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1974. p. 162.

<sup>28</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 1981. p 249.

<sup>29</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Quinta Edición. Porrúa 1998. p. 442.

También menciona que con la reglamentación del contrato y la relación de trabajo se integra un valioso marco de preservación de la dignidad humana frente a los estragos del libre mercado de trabajo. Constituye, por añadidura, una adecuada afirmación de la voluntad individual que propicia la concertación entre lo personal y lo social, lo público y lo privado, la libertad y el poder.<sup>30</sup>

Por lo tanto el Contrato Individual de Trabajo, es la voluntad del patrón y el trabajador de establecer una relación de trabajo en donde el trabajador prestará un servicio personal al patrón a cambio de un salario dentro de un tiempo determinado y en un lugar determinado. Hago mención de éstos elementos, toda vez que actualmente algunas empresas y sindicatos dan surgimiento a la relación de trabajo, colectivamente, y previamente se han acordado las condiciones de trabajo entre el patrón y el sindicato fijando la contratación de los trabajadores, este último. Este es un ejemplo de las formas de constituir la Relación de Trabajo. La formalidad del contrato es imputable al patrón, de ahí que el contrato es una fuente para crear la relación de trabajo, pero esta se da con el hecho de existir una prestación personal subordinada de trabajo.

### 1.9.1. CONTRATO VERBAL

El contrato verbal de trabajo, es el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo, cuando no se encuentra expresamente asentado dicho acuerdo de voluntades.

El maestro Dávalos, menciona que la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón, esta originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo, en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del trabajo. McGraw-Hill. México 1998. p. 142 y 145.

<sup>31</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 108.

El contrato verbal da por hecho el inicio de la relación de trabajo, toda vez que existe el acuerdo para la existencia de la prestación de trabajo, generalmente dado en una relación individual de trabajo, y como lo consigna la ley, la relación existe desde el momento en que sé de la prestación de trabajo.

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, no pueden celebrarse contratos de carácter verbal, indicando que la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón y todo lo que afirme el trabajador, se tendrá como cierto, salvo prueba en contrario.<sup>32</sup>

Los contratos verbales en la realidad laboral se han aplicado, y se puede observar en las relaciones de trabajo doméstico, trabajo a domicilio o del auto transporte, son algunos ejemplos en donde podemos ver la voluntad de la prestación de manera verbal, sin que esto signifique que no exista una relación de trabajo protegida por la legislación laboral.

Así podemos ver en el Derecho Laboral Dominicano lo que han legislado en relación a los contratos de trabajo:

“El trabajador ingresa a una empresa gracias al contrato de trabajo que conviene con el dueño del negocio o establecimiento”.

Así, explican que el contrato de trabajo puede convenirse verbalmente, esto es, de palabra, lo que significa que cuando un trabajador solicita un empleo y la empresa lo llama a trabajar, desde ese momento tiene un contrato de trabajo, aunque no haya firmado ningún papel. Mencionan que el contrato de trabajo verbal y el escrito producen los mismos efectos.

---

<sup>32</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Segunda reimpresión. Trillas. México 1992 p. 62.

El trabajador no tiene que probar la existencia del contrato de trabajo. Se presume que dicho contrato existe desde el momento en que el trabajador demuestre que él presta servicios a una persona.

### **1.9.2. EL CONTRATO ESCRITO**

El contrato escrito es por naturaleza el contrato individual de trabajo que celebran el patrón y el trabajador. Aunque los contratos colectivos y contratos ley se elaboran de manera escrita, al contrato escrito se le relaciona como el tradicional contrato individual de trabajo.

#### **➤ Concepto**

Santiago Rubinstein define al contrato de trabajo como el convenio verbal o escrito por el cual una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otra, bajo su dependencia y por un tiempo determinado o indeterminado. Es fundamental que como contraprestación el empleador se obligue a pagar el salario<sup>33</sup>.

#### **➤ Elementos**

Entre los elementos típicos del contrato de trabajo, Plá Rodríguez señala los siguientes: a) actividad personal; b) subordinación; c) onerosidad; d) durabilidad. Al considerar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, el autor citado contempla tres tesis 1) contractualista; 2) anticontractualista; 3) mixta.

#### **➤ Objeto, sujetos y actividad**

La prestación de servicios o trabajo implica la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre su inexistencia.

---

<sup>33</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Ob cit. p. 54 y 55.

El trabajador y el empleador son los sujetos del contrato de trabajo.

El objeto del contrato de trabajo es una actividad personal, infungible, determinada o indeterminada. No puede ser objeto de prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

### ➤ Prueba

El contrato de trabajo se puede probar por los medios autorizados, por las leyes procesales, teniendo presente, como presunción favorable, la prestación de servicios.

La buena fe es un principio rector en las relaciones de las partes en el contrato de trabajo.

Así el maestro Baltasar Cavazos, en contraposición con la definición de contrato antes planteada, menciona que convenio y contrato no son lo mismo ya que el convenio es el género y el contrato la especie.

El convenio crea, transmite, modifica y extingue derechos y obligaciones, en tanto que el contrato solo las crea o las transmite.<sup>34</sup>

Menciona que el contrato de trabajo paso por muchas vicisitudes antes de haber podido desligarse de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa a cambio del pago de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

---

<sup>34</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Ob. Cit. p. 60.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la casa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

El contrato de trabajo también se fue comparando con el de compraventa ya que según Carnelutti, aduciendo que así como se compraba una cosa también se compraba la energía humana. Sin embargo con el devenir de los tiempos, el contrato de trabajo, se llegó a desvincular del de compraventa, en virtud de que este es instantáneo, ya que al entregarse la cosa vendida y pagarse su precio, se termina la relación entre las partes; en cambio el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, ya que sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente desde el momento en que se celebra.

La objeción legal a éstos criterios y en consecuencia la independencia del contrato de trabajo respecto a los contratos civiles, fue la causa que naciera una forma propia del contrato de trabajo, así surgió el contrato de trabajo en su forma más simple, en forma verbal, tal y como fue reconocida por nuestra legislación de 1931 en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de treinta días.

El contrato individual y verbal evolucionó a su vez en contrato individual escrito, posteriormente a un contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato ley.<sup>35</sup>

Menciona los requisitos que debe contener el contrato de trabajo, los cuales se estipulan en el artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo, y son:

- I. "Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

---

<sup>35</sup> Cfr. *Ibidem* p. 61

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

Actualmente el Contrato Individual de Trabajo aún rige las relaciones laborales de la mayoría de los trabajadores, sin embargo son vigentes los contratos colectivos donde se estipulan cláusulas de ingreso, que es donde la empresa y el sindicato han acordado que la contratación de los trabajadores será exclusiva del sindicato, por lo que en muchas ocasiones, no interviene la empresa en la contratación de los servicios. Cabe hacer mención sin embargo que para evadir las obligaciones patronales que consigna la ley se disfraza la relación de trabajo, a través de servicios por honorarios, o a comisión, pero a pesar de estas prácticas consideramos que lo importante es que la relación de trabajo subsistirá, por el hecho de prestarse un servicio personal subordinado será protegido por la legislación laboral.

### **1.9.3. CONTRATO COLECTIVO**

Santiago Rubinstein menciona en su diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que contratación colectiva es la realizada por muchos obreros que

defienden similares intereses, diferenciándose de los convenios individuales y directos, justamente porque se tiene en cuenta el interés colectivo.<sup>36</sup>

Cualquiera de las partes contratantes puede pedir al Ministerio de Trabajo la creación de una comisión paritaria. Una vez constituida por representantes de trabajadores y empleadores, con igual número, es presidida por un funcionario del citado Ministerio.

Cabe mencionar que el contrato colectivo, al regir las relaciones de trabajo de varias organizaciones sindicales de trabajadores, con varios patrones u organizaciones de patrones, celebran contratos que rigen de manera general a todos los trabajadores con la parte patronal que los signa. Por esto, la naturaleza de las relaciones que rigen a los trabajadores con los patrones, se consignan en un contrato general de trabajo que rige dichas condiciones generales de trabajo, y que en ningún concepto, pueden ser inferiores a las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

En la contratación colectiva, el sindicato conviene con la empresa los contratos colectivos de trabajo. En dichos contratos se establecen las condiciones de trabajo, así como la posibilidad de que el sindicato tenga la exclusividad de contratación, caso en el cual la empresa no intervendrá para contratar, sino que va a ser el sindicato quien contrate a los trabajadores para laborar en la empresa, mismos que se van a adherir al contrato colectivo vigente.

En estos casos no hay contratación individual y la empresa sólo designará a los empleados de confianza. Por tal razón el trabajador prestará sus servicios conforme al contrato colectivo vigente, debiéndose señalar que generalmente los contratos colectivos confieren prestaciones superiores a las consignadas en la Ley Federal de Trabajo, por tanto va a ser favorable para el trabajador la firma que hace el sindicato de un contrato colectivo.

---

<sup>36</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Ob cit. p. 54.

La Ley Federal del Trabajo determina en su artículo 386 que el Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Asimismo el artículo 387 dispone que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

El maestro Trueba Urbina en la Ley Federal de Trabajo comentada, menciona que el contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, con los patrones o empresarios o sindicatos patronales.

Hay que mencionar que generalmente la celebración de los contratos colectivos, es en beneficio del trabajador, en virtud de que se consignan condiciones de trabajo, en muchas ocasiones, superiores a las de la Ley.

La Contratación Colectiva establece condiciones de trabajo superiores a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, por ende los sindicatos que celebran contratos con la parte patronal, permiten mayores derechos para el trabajador, que se benefician de jornadas de trabajo menores, un mayor pago de aguinaldo, salarios mejor remunerados, entre otras prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

Asimismo en la contratación colectiva se han convenido con la parte patronal cláusulas, que son la de admisión y la de exclusión, donde los sindicatos se reservan el derecho de contratar a los trabajadores, aunque a decir del maestro Baltasar Cavazos, nombrada inadecuadamente.

## **CAPITULO 2**

### **ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA EN CUANTO AL ABANDONO DE TRABAJO**

#### **2.1. RELACIONES LABORALES EN EL SIGLO XIX**

El derecho del trabajo tiene como antecedentes la lucha social, que tuvo como resultado la creación de derechos laborales en diversas partes del mundo y fueron en su origen las condiciones de trabajo que se desarrollaron durante la Primera Revolución Industrial, surgida en Inglaterra en 1684, a partir de este período se transforma durante los siglos XVIII Y XIX, teniendo una de sus principales influencias en el socialismo francés que se gestó durante la Revolución Francesa, dándose posteriormente en Europa, una etapa llamada por De La Cueva como la edad heroica y posteriormente la edad de la tolerancia. En México surgió como un derecho social que tomo las bases de lucha gestadas en Europa, para plasmarlas en la Constitución de 1917, como protectora de los derechos del trabajador y jornalero, un sistema de derecho nuevo e independiente del derecho civil, reglamentando su actividad, aplicable a la relación de trabajo. Este nuevo derecho se gestó paulatinamente a través de los siglos, surgió el derecho del trabajo.

En el inicio del sistema de producción capitalista, se aplicaba el derecho civil como el derecho que rigió las prestaciones de trabajo. La explotación del trabajador se evidenciaba con la nulidad de derechos laborales, sin fijar una jornada de trabajo, protección contra accidentes de trabajo y asistencia médica por riesgo de trabajo.

Inglaterra inicio el sistema de producción en serie y la apertura de la naciente sociedad capitalista, fue la primera en explotar el trabajo del hombre en serie, es decir como producción de trabajo, esto, bajo el amparo de la ley civil que orientaba el trabajo como un arrendamiento de servicios, por lo que generalmente negaba

cualquier tipo de derechos a los trabajadores, tales como enfermedad, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, derecho de asociación, vacaciones, etc; derechos que fueron consagrándose a través de la lucha laboral al paso del tiempo.

Roberto Owen, Industrial Inglés considerado como uno de los primeros socialistas utópicos, trato de dar un cambio a esta explotación inhumana, proponiendo la creación de cooperativas donde todos los trabajadores resultaran beneficiados con las utilidades que produjera la empresa, sin que diera resultados por no existir en ese tiempo las condiciones sociales para la existencia de estas formas de trabajo. Tuvo que darse una larga lucha social para poderlos obtener.

Marx, fue el impulsor del socialismo científico, quien postulaba que el Estado protegía, el derecho de la Burguesía (clase que poseía los medios de producción) para explotar a los que no los poseían, (proletarios) con jornadas de trabajo infrahumanas, la explotación de los niños y de mujeres en las fábricas, obteniendo el mayor de ganancias, fincadas en la plusvalía que provenía de la explotación del trabajo.<sup>37</sup>

Asimismo proponía el cambio social a través de una Revolución Social, rápida y violenta que debían realizar los desposeídos, en contra del sistema de producción y en contra de la explotación de los demás proletariados, así como de quienes legitimaban el Estado, para desaparecer el estado Burgués, el cual sería sustituido por un Estado Socialista, en donde los medios de producción ya no serían controlados por unas cuantas personas que permitían su explotación. Marx, menciona el antagonismo de las clases, ya que unas luchan por un fin antagónico respecto a la otra clase, que es lo que denominó lucha de clases.

La Revolución Socialista surgió en Francia en 1848, y posteriormente en Alemania en 1869, sin embargo Napoleón III la disolvió en Francia y Bismark en Alemania.

---

<sup>37</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 11-18.

### 2.1.1. RELACIONES LABORALES EN MEXICO EN EL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX

En México por el contrario a fines del siglo XIX, se creó el Gran Círculo de Obreros, que en el año de 1875 llegó a tener 28 centros de obreros en todo el país. El 20 de noviembre el Gran Círculo de Obreros, publicó un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México.<sup>38</sup>

Hubo movimientos sociales de los trabajadores que se registran en México, como la huelga de sombrereros de 1875 y la represión de Pinos Altos el 21 de enero de 1883, donde fueron asesinados varios trabajadores de las minas, sin que pudieran resolverse sus peticiones en cuanto al pago semanal, que fuese en efectivo y no en vales de la tienda de raya.<sup>39</sup>

La existencia de varios movimientos de trabajadores que cerró el siglo XIX, inicio el siglo XX con una serie de nuevas represiones al movimiento obrero, que se recrudecieron con las huelgas en la minas de Cananea Sonora y de la industria textil en Río Blanco Veracruz, acontecidas en los años de 1906 y 1907, hechos que precedieron a la Revolución Social de 1910 y su desenlace, en la protección del trabajador, plasmada en la Constitución de 1917 con la creación del artículo 123.

Como antecedente de la creación del artículo 123, aludimos al pensamiento Magonista, quien sustentaba la necesidad de derechos laborales, tales como el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, la declaración de hacer nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo, la prohibición del pago a través de otras formas que no sean en efectivo, hacer obligatorio el descanso semanal y pagar a trabajo igual, salario igual, plasmado en el programa del Partido Liberal Mexicano de San Luis Missouri, Estados Unidos, en el Capítulo de Capital y Trabajo.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 311-312

<sup>39</sup> Cfr GARCIA CANTÚ, Gastón. El Socialismo en México, siglo XIX. México 1969. p. 18 y ss.

<sup>40</sup> Cfr Ibidem. p. 121.

Asimismo en la etapa revolucionaria, y en la instauración del gobierno de Carranza, varios gobernadores proclaman, derechos laborales, entre otros, en Aguascalientes se establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas. En San Luis Potosí se instituye el salario mínimo, salario mínimo en minas, el pago en efectivo, se prohíben las tiendas de raya y se declaran inembargables los salarios. Se crea el Departamento del Trabajo y se determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos en la propia ley. En Jalisco se consigna el descanso dominical y se fijan los días de descanso obligatorio, vacaciones de ocho días anuales y la Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga que reglamento los aspectos principales del contrato individual de trabajo. En Veracruz se promulgo una Ley del Trabajo, por Cándido Aguilar que estableció una jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal y en días festivos, salario mínimo, asistencia médica a los trabajadores enfermos, medicinas y salarios, lo más importante, Tribunales del Trabajo, denominados Juntas de Administración Civil.<sup>41</sup>

De esta manera se constituyeron en diferentes estados Leyes que regulaban las relaciones de trabajo y que protegían estos derechos. Al tomar el control presidencial Carranza, se originó un problema con la moneda de curso legal, causando una devaluación, que traería problemas a los trabajadores. Se decidió que el 31 de julio de 1916 se haría un paro Nacional, donde fueron suspendidos los servicios en energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches, panaderías, fábricas y talleres en general. En ese momento no se concebía la existencia de una huelga y menos en una etapa de lucha armada.

Carranza mandó encarcelar a todos los organizadores de la Huelga, y expidió el 1 de agosto de 1916 una Ley que prohibía la suspensión del trabajo, bajo pena de muerte.

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I p. 99

Los dirigentes fueron sometidos a un proceso donde se intento aplicar retroactivamente la Ley, sin embargo el 26 de agosto de 1916, se dejó en absoluta libertad a los acusados. Esta fue una forma en que el Gobierno de Carranza procedió en contra de los huelguistas, antes de la promulgación de la Constitución de 1917.<sup>42</sup>

A manera de conclusión y en espera de mejores condiciones de trabajo, la relación laboral fue evolucionando paulatinamente en México. Existió durante la época de Díaz una explotación inhumana, principalmente en el campo durante el período de finales del siglo XIX. Los jornaleros, laboraban jornadas de sol a sol, el pago no se realizaba en efectivo, sino mediante vales en tiendas de raya, así como la explotación de los trabajadores de las minas y de la industria textil, esas eran las condiciones de trabajo. No existía una reglamentación jurídica que indicará un mínimo de derechos y la protección de ese mínimo de derechos. Es durante la etapa revolucionaria y gracias al hondo sentir de los problemas sociales, que se empezaron a gestar, leyes humanitarias para los trabajadores, dándose en varios Estados del país como antecedentes de la Constitución de 1917.<sup>43</sup>

Cabe mencionar, que esta aplicación de los Códigos Laborales, como primeramente se les llamo, y que fueron prerrogativas que se concibieron inicialmente por los gobiernos de los Estados, fue el principio de homogenizar una Ley Laboral aplicable para toda la República y que para 1931 se plasmaba como una realidad que a su vez se fue perfeccionando por las mismas necesidades laborales y ante la cada vez más rica relación laboral que se planteo en nuestro país, surgiendo posteriormente la Ley Federal de 1970 y las reformas procesales de 1980, y a pesar de estos cambios necesarios y positivos, actualmente la Ley requiere de cambios de fondo por el constante cambio y dinamismo social del derecho del trabajo.

---

<sup>42</sup> Cfr SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica. 2ª Edición. p. 245-246.

<sup>43</sup> Cfr DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo I. Ob.Cit. p. 317.

## 2.2. EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y LA CREACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Con el fin de reformar la Constitución de 1857, el gobierno Constitucionalista, encabezado por Carranza convocó a elecciones para nombrar a los diputados que conformarían el Congreso Constituyente, nombrándose un diputado, por cada 60,000 habitantes, con base al censo de 1910. El 19 de septiembre de 1916, se convocó a estas elecciones, para que tuviera efecto, en la Ciudad de Querétaro, el citado Congreso, el cual iniciaría el 1 de diciembre, con una duración máxima de dos meses<sup>44</sup>.

En el Congreso se efectuó durante la vigésimo tercera sesión ordinaria, celebrada el 26 de diciembre, la discusión sobre el artículo 5 del proyecto.

Como fueron introducidas modificaciones en relación a la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, se determinó que estas modificaciones eran ajenas al capítulo de Garantías Individuales, además de que se agregó un párrafo final al proyecto en el que se incluía la jornada máxima de trabajo, y la prohibición del trabajo nocturno en las industrias, a los niños y a las mujeres, además se establece como obligatorio el descanso hebdomadario. (Derechos del pueblo mexicano, t VII, p. 623).<sup>45</sup>

Así el proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, donde se turnó a la Comisión y de inmediato se modificó sustancialmente, al extenderse sus beneficios a todas las actividades del trabajo, toda vez que se encontraba limitado solamente al trabajo económico.

---

<sup>44</sup> Ibidem. p. 343.

<sup>45</sup> Ibidem. p. 346 y 347

De esta manera el 23 de enero, se presentaron a discusión el artículo 5 transitorio, mismos que en votación conjunta alcanzaron 163 votos, naciendo de este modo el artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, que consagraba los derechos laborales, surgidos de la necesidad de proteger a los trabajadores, como síntesis de una necesidad social.<sup>46</sup>

### **2.2.1. EL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

Cabe hacer mención que en origen el artículo 123 no tenía apartado A y B, sino que era un solo artículo que regulaba las relaciones de trabajo. Sin embargo en 1960 y a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se reformo la Constitución en este artículo, a efecto de regular las relaciones de Trabajo entre los empleados de Gobierno, por lo que se crearon dos apartados el A y el B, el primero regulando todo contrato de trabajo en general, y el segundo que contaba con catorce fracciones, regulando el trabajo burocrático.<sup>47</sup>

En este sentido la Ley Federal de Trabajo, regula las relaciones de trabajo, de todas las empresas y trabajadores que no forman parte del trabajo desempeñado como empleados de Gobierno, es decir de los obreros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo en general.

El apartado B regula las relaciones de trabajo de los empleados al servicio del estado y cuenta con catorce fracciones, que dan origen a su ley reglamentaria.

En este trabajo abordaremos el tema en cuestión, en cuanto a las relaciones de trabajo regidas por el apartado A del artículo 123 Constitucional y el Abandono de Trabajo que prescribe la Ley Federal de Trabajo.

---

<sup>46</sup> ibidem. p. 356

<sup>47</sup> Ibidem. p. 315.

### 2.3. ANTECEDENTES LEGALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal de Trabajo, surgió a propuesta de la primera Reforma Constitucional que modificó el artículo 123, siendo una problemática en la aplicación de las leyes como lo menciona el Maestro Mario De La Cueva, ya que no se clarificaba su aplicación en razón de que existía un enjambre de leyes que cada legislación estatal tenía, dándose diferente tratamiento a los trabajadores, esto en virtud, de que, a pesar de que los legisladores en un inicio se encontraban concientes de que tenían la facultad de legislar sobre leyes del trabajo, como lo permitía el artículo 73 de la Constitución, de igual manera comprendieron en ese momento, que esta facultad contravenía el federalismo y cada Estado tenía diferentes necesidades y por ende, diferente reglamentación. Sin embargo como se vio después, varios trabajadores que realizaban la misma actividad en diferentes puntos de la República, se veían afectados por diferentes aplicaciones legales, al no existir una reglamentación uniforme del artículo 123 Constitucional en todo el país, lo que contrariaba el principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.<sup>48</sup>

De esta manera en el año de 1929 y por los problemas generados de una serie de reglamentaciones laborales, en cada uno de los Estados, se propone una solución en donde la legislación del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante una distribución de competencias, incluida en la misma Reforma.<sup>49</sup>

La Ley Federal del Trabajo, tuvo en un inicio la denominación de Código Federal de Trabajo, y es el primer antecedente directo de la Ley de 1931. Dicho proyecto surgió después de una convocatoria obrero-patronal efectuada el 15 de noviembre de 1928. Posteriormente de la reforma Constitucional del 6 de septiembre,

---

<sup>48</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit.. p. 53.

<sup>49</sup> Idem.

de 1929, fue enviada al Poder Legislativo, el proyecto de Código Federal de Trabajo mismo que fue rechazado por contener diversas anomalías en lo referente a la calificación de las huelgas, y a decir del maestro Néstor De Buen, por un marcado rechazo a la política de Portes Gil.<sup>50</sup>

Dos años después, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que ya se le denominó "Ley". Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido; y después de varias modificaciones se aprobó y promulgó por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del Trabajo.<sup>51</sup>

Estos fueron los actos legislativos que condujeron a la Federalización de la Ley de 1931, antecedente de la Ley de 1970, por lo que el constituyente de 1917 vio vigente el artículo 123 en su forma original hasta el año de 1931, toda vez que las leyes locales que en materia del trabajo se aplicaban en el país, fueron sustituidas por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y los argumentos que se detallan en este apartado así como los motivos, fueron la causa de aplicar una ley uniforme en toda la República. Por tal razón se reformó el artículo 73 fracción X de la Constitución, a efecto de que sería facultad del Congreso de la Unión legislar en materia del trabajo.

Consideramos lo atinado de reglamentar las normas laborales en una sola Ley aplicable a toda la República, a efecto de que no existiera una aplicación de la Norma Laboral contradictoria y en consecuencia tener criterios acordes y congruentes por las autoridades laborales.

---

<sup>50</sup> Cfr DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit. p. 370

<sup>51</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob Cit. p. 54.

### 2.3.1. CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

La Constitución General de la República ha sufrido varias modificaciones en su artículo 123, desde su creación en el Constituyente de 1916, siendo en su totalidad a la fecha 37 reformas, entre las que destacan las reformas de 1962 a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, la cual tuvo como cambio principal, la división del artículo 123 en sus apartados A y B el primero refiere lo relacionado a todo tipo de contrato y el apartado B que rige las relaciones de trabajo de los trabajadores al Servicio del Estado. Cabe hacer mención que en ninguna de estas reformas se menciona expresamente en que momentos o hechos del trabajador hay un abandono de trabajo, caso contrario sucede en el artículo 46 fracción I de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se hace de manera expresa el hecho en que un trabajador se encuentra ante un abandono de trabajo.

Precisamente porque aún no se ha legislado expresamente el hecho ante el cual el trabajador abandona el trabajo, existe una incertidumbre jurídica y por ende una laguna en la Ley en virtud de que muchos estudiosos de la materia en su rama práctica y teórica confunden con la fracción X del artículo 47, que son faltas de asistencia y no un abandono de empleo.

Asimismo el la fracción XXII del artículo 123 Constitucional señala lo que el maestro Mario De La Cueva determina como estabilidad en el empleo, misma que define de la siguiente manera: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación , que hagan imposible su continuación"<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Ibidem p. 219

La estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5° Constitucional, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas<sup>53</sup>.

La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumple sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

La Constitución establece en su artículo 123 fracción XXII, lo siguiente:

“Artículo 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

“El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:”

“A Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo 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 en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el

---

<sup>53</sup> cfr. Idem

patrono 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 del él malos tratamientos , ya sea en su persona, 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”

Consideramos que la estabilidad en el trabajo es una institución fundamental en nuestro derecho y por ende se encuentra regulado en la Constitución de la República por ser una figura indispensable para la certidumbre de la prestación del trabajo.

### **2.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, sustituyo, a la Ley de 1931, la cual estuvo vigente 39 años. Sin embargo las relaciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores al tenor de la ley vigente de 1931, se encontraban ya más perfeccionadas, por lo que a juicio de juristas, se necesito de una Nueva Ley que aclarara varias situaciones legales en el ámbito sustantivo y procesal, inicialmente a la elaboración de la Ley de 1970, hubo reformas en 1962 al artículo 123 Constitucional en las fracciones II, III, VI, IX, XXII Y XXXI del apartado A que dieron origen a la Ley Federal de 1970.<sup>54</sup>

En cuanto al abandono de trabajo, no se legislo en la Ley de 1970 el hecho en el cual se determine que es el abandono de trabajo, y tampoco los casos en que el patrón puede demandar la rescisión por abandono, ni cuando el trabajador se encuentra con su conducta ante un abandono de trabajo.

---

<sup>54</sup> ibidem p.55

### **2.3.3. REFORMAS PROCESALES DE 1980**

Las Reformas a la Ley Federal de Trabajo en 1980, tampoco determinan expresamente en que hechos nos encontramos ante un abandono de empleo. La adición al artículo 47 en 1980 no señala en que conducta se encuentra el trabajador en un abandono de empleo, y se suele confundir con la fracción X del artículo 47, misma que determina las faltas de asistencia, sin que nada tenga que ver con el abandono de trabajo. El abandono de trabajo, en cambio se debería situar en el artículo 53, toda vez, que consideramos que es una causa de terminación del empleo, por ser facultad del trabajador el dedicarse a otra actividad, tal y como lo señala el artículo 5 ° Constitucional. No podemos situar al abandono de empleo como la desatención de las labores, toda vez que esto ya esta regulado en el artículo 47 fracciones II y VI dentro de faltas de probidad por dejar las labores o desatenderlas y ocasionar el trabajador por descuido perjuicios materiales, siempre que sean graves por su negligencia.

Asimismo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece expresamente en el artículo 46 fracción I los conceptos de abandono de trabajo y falta injustificada a las labores del trabajador. El maestro José Dávalos señala que en el artículo 46 de la Ley Burocrática convergen sin orden alguno causas de cese, (rescisión) y causas de terminación de la relación jurídica de trabajo, sin embargo se contempla esta figura expresamente, situación que falta establecerse en la Ley Federal de Trabajo.

Existe una tesis Jurisprudencial, la cual es el antecedente del artículo 46 de la Legislación Burocrática, y en este contexto es la que menciona de manera un poco más clara el abandono de trabajo por lo que la citamos a continuación:

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

**Quinta Época:**

**Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de 4 votos.**

**Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de 4 votos.**

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

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

**Amparo Directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de 4 votos.**

Esta Tesis tiene importancia histórica, porque es el antecedente del artículo 46, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente.

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

Este es un criterio Jurisprudencial y base del artículo 46 de la Legislación Burocrática, que establece que "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan 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".

Volvemos a tocar nuevamente el punto, que sostenemos en esta tesis, el abandono de trabajo a nuestro juicio, no es la desatención de las labores, aunque sea por un momento, el Abandono es la terminación de la relación de trabajo por voluntad del trabajador, es instantánea, es decir de una sola vez, y lo hace con el ánimo de no regresar a su empleo. Es la intención unilateral del trabajador de extinguir la relación de trabajo, en base a su voluntad, en razón de que no está obligado a prestar sus servicios si éste no lo desea, y en el caso a estudio este abandono de labores es precisamente de labores, temporal, y se puede situar en lo que ya contempla la legislación burocrática en su artículo 44 fracción I, que establece que: " Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

## CAPITULO 3

### MARCO JURIDICO

#### 3.1. OBLIGACIONES LABORALES

Las obligaciones laborales son los deberes que surgen de la propia relación de trabajo entre los sujetos que la conforman, es decir, el patrón y el trabajador, siendo en todo momento obligaciones establecidas en la ley que no quedan al arbitrio de las partes, y que se encuentran reguladas a efecto de equilibrar las relaciones de trabajo.

##### 3.1.1. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El maestro De La Cueva refiere que las obligaciones laborales derivan del artículo 20 de la Ley Federal, el cual define la relación de trabajo y básicamente se conforma de dos elementos fundamentales, que son la prestación de un trabajo y el pago de un salario, la primera obligación del trabajador y la segunda del patrono.

De lo anterior, afirma el maestro De La Cueva que la obligación principal del trabajador es la prestación del trabajo y otras inherentes o derivadas de ella. Por lo tanto es obligación prestar el trabajo en persona.<sup>55</sup>

La otra obligación es la de eficiencia "La finalidad suprema del derecho del trabajo es la persona y los ingresos del trabajador para una vida decorosa; pero estos ingresos varían necesariamente en función de la categoría de los trabajos y de los rendimientos de cada trabajador. Se explica así, según el artículo 85 de la Ley "para fijar el importe del salario se tomen en consideración la cantidad y la calidad del trabajo". Por lo tanto la obligación de eficiencia es el deber de prestar la cantidad y calidad de trabajo convenidos o adecuados al salario".<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. p. 391

<sup>56</sup> Ibidem. p. 392y 393

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran contenidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo y se clasifican en obligaciones de Dar de Hacer y de No Hacer. Señala el maestro Dávalos que dentro de las obligaciones de dar son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, ambas obligaciones derivan de la prestación de trabajo.<sup>57</sup>

El maestro Dávalos clasifica las obligaciones de los trabajadores, indicándolas en base a la ley actual.

### **3.2. DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

La disolución de la relación de trabajo, es el fin de una prestación de trabajo, entre las partes que la conforman, es decir, el Trabajador y el Patrón, dándose con la rescisión de la relación y que puede ser el despido o el retiro, así también la terminación de la relación de trabajo, es una forma de disolución de la relación de trabajo y que se puede presentar con la renuncia, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, así como también la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Estas son las causas de terminación de la relación laboral y se encuentran señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario De la Cueva al hablar de la disolución de las relaciones de trabajo dice que "La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, dice que esas denominaciones no son

---

<sup>57</sup> Cfr DAVALOS, José. El Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 262-264

del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley Nueva adoptó los principios y la terminología.<sup>58</sup>

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”<sup>59</sup>

En este caso queda definitivamente establecido que la disolución de las relaciones de trabajo, se da por rescisión y por terminación, entendiéndose que la rescisión es la facultad del patrón o trabajador de rescindir la relación de trabajo por incumplimiento y la terminación se debe a una causa externa y al mutuo consentimiento, y en la suspensión se detiene temporalmente la relación de trabajo. Agregándose en la terminación al abandono de trabajo como la voluntad del trabajador de extinguir la relación de trabajo.

### **3.2.1. DESPIDO O RESCISIÓN DE TRABAJO**

El Maestro Mario De La Cueva menciona el concepto de rescisión y lo determina de la siguiente manera:

Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. p. 241.

<sup>59</sup> Ibidem. 241 y 242

<sup>60</sup> Idem. p. 241.

El maestro Dávalos indica que la rescisión de la relación de trabajo tiene características fundamentales como son:

- I. Es un acto unilateral supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien le corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.<sup>61</sup>

El Maestro Trueba Urbina, señala que la rescisión es un concepto de abolengo civilista, y cataloga a la rescisión de trabajo que realiza el patrón como despido y a la que realiza el trabajador le denomina retiro.<sup>62</sup>

El Maestro Dávalos establece que el despido "es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido".<sup>63</sup>

En nuestra opinión podemos decir que el despido es: La acción que ejercita el patrón a causa del incumplimiento de una obligación por parte del trabajador para separarlo del trabajo.

---

<sup>61</sup> DAVALOS, José Derecho del Trabajo I. ob. Cit. p 140

<sup>62</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981. p. 46.

<sup>63</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 145.

La ley señala en su artículo 47, quince fracciones de rescisión imputables al trabajador, es decir, conductas del trabajador en las cuales se haría sujeto a despido por parte del patrón.

El retiro a que se refiere el Maestro Trueba Urbina es la separación que ejercita el trabajador por una causa imputable al patrón, que conlleva a dos consecuencias ya sea, exigir la reinstalación para continuar viva la relación de trabajo, o concluirla, al elegir el pago de una indemnización.

Estas causas se encuentran en el artículo 51 que contiene nueve fracciones.

El Maestro Dávalos menciona que en principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo, pero indica que sin embargo es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas, susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que sea imposible su continuación normal.<sup>64</sup>

De esta manera refiere la solución que propone el maestro De La Cueva de que la estabilidad en el trabajo es fundamental para las condiciones de vida de los trabajadores. Por lo que al encontrarse en un hecho de despido se les debe de aplicar un procedimiento sumarisimo, un juicio breve, en donde el trabajador, en ese lapso, perciba sus ingresos y en no mayor tiempo se determine si es o no separado del empleo. (despedido).<sup>65</sup>

Baltasar Cavazos, refiere que la rescisión es una forma patológica, ya que implica siempre el incumplimiento de alguna de las partes.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ibidem. 146.

<sup>65</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. La Legislación Laboral. "Un Triunfo: Estabilidad en el Trabajo". Periódico Uno más Uno. México, lunes 12 de mayo de 1980. p. 6.

<sup>66</sup> Cfr CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Ob. Cit. p. 60.

### 3.3. DESOBEDIENCIA LABORAL

A contrario sensu el Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de Santiago Rubinstein, establece un concepto de obediencia laboral, la cual define así: El trabajador tiene obligación de acatar las órdenes impartidas por la autoridad empresaria. Se dice que el patrón puede hacer uso del *ius variandi*. Por imperio de las facultades precedentes, puede imponer sanciones y modificar las condiciones de trabajo. Pero el poder patronal no es ilimitado. Los límites deben alcanzar la razonabilidad y el respeto por el orden público. Cuando se vulneran esas pautas, el dependiente puede negarse a obedecer las respectivas órdenes o instrucciones.

Por ello, Plá Rodríguez afirma que “en definitiva, un derecho de la parte empleadora, tan amplio en su formulación, tiene la limitación intrínseca, derivada de que debe sustentarse no en bases arbitrarias, sino en bases razonables”<sup>67</sup>

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción XI señala que es causa de rescisión la desobediencia al patrón, así el trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas. Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece, la causa de despido se da, y es justificada.<sup>68</sup>

En este sentido la desobediencia laboral sólo se puede dar en relación a la prestación del trabajo, pero en ningún caso se extenderá a cuestiones privadas, por

---

<sup>67</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Ob. cit. p. 145.

<sup>68</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 155.

eso la obediencia laboral se dará en relación al trabajo, exclusivamente, durante el tiempo de la jornada de trabajo y dentro del centro donde se preste el servicio personal.

Así menciona el maestro Baltasar Cavazos que la desobediencia debe versar sobre el trabajo pactado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho de ser obedecido tiene dos limitaciones: a) debe referirse al trabajo expresamente pactado, y b) la orden debe darse dentro la jornada establecida.<sup>69</sup>

Las llamadas desobediencias técnicas tampoco son causales de rescisión, pero el trabajador debe acreditarlas.

### **3.4. ABANDONO DE TRABAJO**

La palabra abandono deriva del latín derelictio o derelictius: es la acción de dejar o menospreciar personas o cosas; renuncia, desistimiento, abdicación, apartamiento.<sup>70</sup>

Este tema que es el que nos ha tocado desarrollar, hablaremos de la necesidad de establecer en la Ley Federal del Trabajo de manera clara, cuando el trabajador se sitúa ante un abandono de trabajo, a efecto de esclarecer algunas confusiones en cuanto al abandono de trabajo, se requiere un cambio a través de reformar la Ley Federal del Trabajo, donde se delimite claramente, el hecho, en que un trabajador se encontraría ante un abandono de trabajo, toda vez que el abandono de trabajo, se confunde muchas veces con faltar al trabajo por más de tres veces, en un lapso de treinta días, o el hecho de abandonar las labores, incluso la renuncia, y en realidad la naturaleza jurídica del abandono de trabajo es en sí, el deseo del trabajador de no continuar con el trabajo, es decir dejar el trabajo, la intención de no

---

<sup>69</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Ob. Cit. p 75.

<sup>70</sup> RUBINSTEIN, J. Santiago. Ob. Cit. p. 1

regresar a éste y así dar por terminada la relación de trabajo, o en otro de los casos, prestar el trabajo en otro empleo y dejar uno anterior con la intención de no volver más al primero, sin que esto signifique que necesariamente deba existir otro empleo para dejar uno anterior o simultaneo, sino que independientemente de que exista o no otro empleo, se abandone el empleo, se deje el empleo.

De igual manera la Jurisprudencia determina que no es solamente la voluntad de dar por terminada la relación de trabajo por parte del trabajador para que se dé el abandono de empleo, sino que es suficiente con que el trabajador deje sus actividades laborales por un instante para que se configure la causa de abandono de empleo, mencionando instante como un período breve.

Esto da como presupuesto, que el abandono de trabajo, sólo lo realiza el trabajador, toda vez, que es él, quien presta un servicio personal subordinado durante la jornada de trabajo, siendo el momento en que deje sus labores, esto es, durante el tiempo en que esta a disposición del patrón, o en el caso de que ya no se presente al lugar de trabajo a laborar.

Por tal razón, consideramos que existe una laguna que debe reglamentarse en la ley, a efecto de determinar con exactitud cual es el hecho en que el trabajador estaría ante un Abandono de Trabajo, determinándose de esta forma, el caso exacto en que se da el abandono de trabajo y así saber con certeza en que momento se elige la rescisión del contrato de trabajo por esta causa, y a su vez, el trabajador este en condición de saber cuando incurre en abandono de trabajo, pudiendo de esta forma defenderse.

#### ➤ **Abandono del Empleo.**

El abandono del empleo es la expresión del trabajador de no volver más a su empleo o su deseo de no trabajar.

El abandono del empleo como causal de rescisión de la relación laboral no puede 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, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la rescisión del contrato.

El deseo de no trabajar puede manifestarse en la abstención de realizar los actos que constituyen las funciones del trabajador o ausentándose del lugar de trabajo por un período breve.

El abandono de trabajo no es lo mismo que la falta de asistencia a las labores, la que puede darse por diversas causas justificadas o injustificadas. Es la ausencia del trabajador debida a la intención manifestada por él de dar por concluida la relación laboral. La prueba está a cargo del patrón. Debe demostrar mediante prueba idónea, documental o testimonial, que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, lo que puede haber hecho a través de expresiones en ese sentido. También puede demostrarse que en los mismos días y en los mismos horarios el trabajador presta sus servicios en otra empresa.

Puede consistir el abandono del empleo en que el trabajador desatienda por un lapso prolongado sus funciones, que se abstenga de realizarlas. Se trata de un perjuicio genérico. El abandono del empleo constituye la no realización de la función encomendada, por la que se le paga una retribución.

Con mucha frecuencia el abandono del empleo lo utiliza el patrón como un recurso procesal. El patrón despide a un trabajador sin causa justificada o con elementos insuficientes para acreditar la conducta del trabajador. En el juicio el patrón niega el despido e invoca el abandono del 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 mismo términos que venía prestando sus servicios el trabajador.

Menciona el Maestro Dávalos, que durante el abandono de trabajo, se debe causar un perjuicio al patrón o a terceros.<sup>71</sup>

En suma el abandono de trabajo es la voluntad del trabajador de extinguir la relación de trabajo, y potestativamente así se lo concede la legislación Constitucional en su artículo 5°.

### **3.5. CAUSAS ANÁLOGAS**

El maestro De La Cueva indica que el legislador no es omnisciente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracs. XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica: "(por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

---

<sup>71</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 158 y 159.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior.<sup>72</sup>

Asimismo, la Junta deberá de constatar la gravedad de la misma y que sean semejantes a las que producen las causas expresas, para evitar dejar en estado de indefensión al trabajador, por lo tanto la naturaleza de las causas análogas deben ser de tal manera graves para proceder al despido del trabajador.

La fracción XV del artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo establece las causas análogas de despido a que se haría acreedor un trabajador, esto en virtud de que no pueden contemplarse todas las hipótesis de causas de despido en que pudiera colocarse, por tal razón la Ley para evitar situaciones que no se prevén, estableció esta última fracción.

Las causas análogas deben referirse a alguna de las fracciones del artículo 47 y deben ser semejantes, implican un incumplimiento por parte del trabajador, lo que produciría su despido sin responsabilidad para el patrón, es decir, sería despedido y separado de la empresa justificadamente.

### **3.6. RENUNCIA**

La renuncia según el diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Santiago Rubinstein, es el acto jurídico individual por el cual la persona que ejerce un derecho, o tiene su titularidad se desprende de él por su voluntad.

---

<sup>72</sup> Cfr DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 249.

Existen renunciaciones unilaterales, bilaterales, expresas, tácitas, anteriores y posteriores al nacimiento de un derecho, etc.<sup>73</sup>

La renuncia es la voluntad unilateral del trabajador de seguir prestando su trabajo, es un derecho que tiene, a determinar por sí, de continuar o no la relación de trabajo, toda vez que como lo afirma el artículo 5º Constitucional, a nadie puede impedírsele que se dedique a la profesión o comercio que se acomode, es decir, a nadie se le puede obligar a continuar una relación de trabajo que ya no desea prestar.

La Renuncia es un acto jurídico individual por el cual la persona que ejerce un derecho, o tiene su titularidad, se desprende de él por su voluntad. Existen renunciaciones unilaterales, bilaterales, expresas, tácitas, anteriores y posteriores al nacimiento de un derecho, etc.

Asimismo la renuncia es una de las causas de terminación de la relación de trabajo, a que alude el artículo 53 de la Ley Federal, indicada en la fracción primera que indica mutuo consentimiento.

El Maestro Dávalos en este sentido alude, a que esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Menciona que en realidad las renunciaciones, son una forma de despidos injustificados, donde se presiona al trabajador de diversas maneras para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio de una indemnización muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> SANTIAGO, Rubinstein. Diccionario de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Buenos Aires 1983. Pág. 172

<sup>74</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 172.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación (artículo 33) y por tal motivo no requiere para su validez, de la ratificación ante los tribunales del trabajo.

Consideramos en este punto que la renuncia es una figura jurídica que se presta a dos cuestiones importantes, la primera que es un derecho del trabajador, en cuanto al hecho de permitirle terminar una relación laboral que ya no desea y la otra que si es conveniente que en la legislación laboral, se exigiera ante la Junta correspondiente la ratificación de la renuncia, toda vez que en la práctica muchas ocasiones se presiona al trabajador para que renuncie y con ello la empresa no otorgue todas las prestaciones de ley o en su caso desde el momento de la contratación el trabajador para comenzar a prestar sus servicios es requerido para firmar su renuncia en blanco.

¿Porque se menciona esto?, porque es una realidad que muchas ocasiones el trabajador es sujeto de la condición de que para otorgarle un trabajo debe firmar su renuncia anticipadamente, es decir, para ocupar un trabajo, de antemano se le ha pedido firmar su renuncia, y sería favorable al trabajador que no tuvo voluntad de hacerlo que se le concediera el derecho de ratificar su renuncia porque un porcentaje alto de los trabajadores que son despedidos, nunca tuvieron la voluntad de renunciar y se manifiesta por parte del patrón su renuncia ante la Junta.

Con esto el trabajador es dejado en Total Estado de Indefensión para reclamar sus derechos, principalmente al de la permanencia en el trabajo y son sujetos de un finiquito inferior a las indemnizaciones a que tendría derecho, máxime si es una renuncia que en realidad nunca quiso el trabajador.

Así la parte patronal evitaría esas prácticas, si sabe que no produciría efectos una renuncia, que el trabajador obviamente dejaría de ratificar.

De esta manera vemos en este capítulo puntos necesarios del marco jurídico del tema a desarrollar, toda vez que abordamos algunos conceptos y generalidades

de nuestra legislación laboral, por lo que el siguiente punto tomamos criterios de nuestro Máximo Tribunal que es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El abandono de trabajo no se ha reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, y la jurisprudencia ha determinado criterios en los que el trabajador se encuentra ante un abandono de trabajo, sin embargo es necesario que se regule expresamente en la ley, el caso en los que el trabajador se encuentra ante un abandono de empleo.

A continuación citamos alguna Jurisprudencia en relación al abandono de trabajo.

### **3.7. JURISPRUDENCIA**

La Jurisprudencia que se cita a continuación son algunas tesis que nuestro más alto Tribunal ha sustentado en cuanto al abandono de trabajo.

#### **AISLADA**

**Octava Época**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XII, Septiembre de 1993**

**Página: 167**

#### **ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE.**

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

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

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

Efectivamente el abandono de trabajo es la ausencia del trabajador de su empleo, con o sin la expresión de no volver a este, pero con la intención del propio trabajador de no prestar más, sus servicios al patrón, o incluso estar prestando sus servicios en otro lugar porque esta manifestación unilateral de dar por terminada la relación laboral la lleva a cabo el trabajador, y es el hecho preciso del abandono de trabajo, no seguir prestando los servicios al patrono.

**AISLADA**

**Octava Época**

**Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XII, Septiembre de 1993**

**Página: 295**

**PRUEBA TESTIMONIAL RELATIVA A LOS COMENTARIOS HECHOS POR EL TRABAJADOR DIRECTAMENTE A LOS TESTIGOS DEL PATRÓN RESPECTO AL ABANDONO DEL TRABAJO, INEFICACIA PROBATORIA DE LA.**

Para acreditar el abandono de trabajo alegado por la patronal demandada al contestar la demanda, no es suficiente el dicho de los testigos por ella ofrecidos, en el sentido de que el actor les haya comentado que no estaba a gusto en el trabajo, que se iba a dedicar a su negocio, y que desde ese momento dejaba de trabajar para la empresa;

**ya que los simples comentarios en tal sentido del trabajador a los testigos no prueban por sí mismos el hecho real y objetivo del abandono.**

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.**

**Amparo directo 362/92. Altec Electrónica de Chihuahua, S.A. de CV. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores.**

**Secretario: Jesús Manuel Erives García**

El abandono es claramente una conducta objetiva, y la prueba testimonial en el sentido que menciona la jurisprudencia a comentario, no es la idónea para acreditar el abandono de empleo, sino el hecho de que el trabajador ya no se encuentra en la empresa, y acreditar la conducta objetiva del abandono de trabajo, con el hecho de ya no prestar sus servicios al patrón, en este sentido la testimonial como el hecho de acreditar que el trabajador ya no se sentía a gusto en la empresa no acredita la objetividad del abandono de trabajo, si no se dan los requisitos de la prestación del trabajo en sentido negativo, es decir que ya no preste sus servicios a la empresa.

**AISLADA**

**Octava Época**

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

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XII, Septiembre de 1993**

**Página: 188**

**CARGA DE LA PRUEBA ABANDONO DE LABORES SIN AUTORIZACION DEL PATRÓN, RECONOCIDO POR EL TRABAJADOR, CORRESPONDE A ESTE DEMOSTRAR LA CAUSA JUSTIFICADA DEL.**

**En los casos en que el trabajador reconoce que abandonó su trabajo en horas que debía desempeñarlo, pero afirma que lo hizo con**

**causa justificada es obvio que a él le corresponde acreditar su afirmación de que el abandono de su empleo lo hizo con causa justificada.**

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

**Amparo directo 4197/93. Petróleos Mexicanos. 15 de junio de 1993. unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz**

Efectivamente es una máxima del derecho que quien niega, y envuelve una afirmación expresa, esta obligado a probar, por tal razón si se alega que el abandono de trabajo lo hizo con causa justificada debe probar esa causa como eximente del abandono de empleo que se le imputa.

**AISLADA**

**Novena Época**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: III, Junio de 1996**

**Tesis: XI.2º .5 L**

**Página: 755**

**ABANDONO DE EMPLEO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA, CUANDO SON SINÓNIMOS.**

El hecho de que la Junta responsable al dictar el laudo reclamado hubiere utilizado el término abandono de empleo en lugar de retiro voluntario, no significa que hubiera cambiado la naturaleza de la excepción de mérito, habida cuenta que la patronal al manifestar que el

**actor se separó voluntariamente de la fuente de trabajo, tácitamente aludió al abandono de empleo por parte del trabajador, ya que prácticamente le atribuye a éste la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, que es en lo que se traduce el abandono de empleo, dado que esto supone por parte del trabajador una decisión voluntaria de no seguir laborando**

Consideramos que no es equivalente una separación voluntaria del trabajador a un abandono de empleo, esto en virtud de que la separación voluntaria es un acto generalmente avisado al patrón y en el abandono de empleo, es dejar algo, evidenciando la causa objetiva de dejar la prestación laboral, con la firme intención de no continuar prestando sus servicios. La Tesis Jurisprudencial antes citada le da una equivalencia al emitir la responsable un laudo en el que menciona que la separación voluntaria en que se ubica al trabajador se refiere a la tácita de abandono de empleo, que es la decisión voluntaria del trabajador de no seguir laborando, no coincidiendo en el concepto sinónimo de separación voluntaria y abandono de empleo.

## **AISLADA**

**Octava Época**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: VIII, Julio de 1991**

**Página: 119**

**ABANDONO DE TRABAJO, NO LO CONSTITUYE LA SIMPLE FALTA DE ASISTENCIA A LAS LABORES.**

**La falta de asistencia al centro de trabajo, no determina que el trabajador haya manifestado su voluntad expresa o implícita de no volver al trabajo. Por tanto, no se puede considerar como abandono. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

**Amparo directo 295/91. Carlos Hernández Camargo. 15 de mayo de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo**

Coincidimos plenamente, y tal y como se ha venido sosteniendo, las faltas de asistencia no se traducen en la intención del trabajador de no volver más a su empleo, hecho que si se da en el abandono de trabajo, por lo que son causales distintas de rescisión de trabajo.

**AISLADA**

**Octava Época**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XIV, Julio de 1994**

**Página: 779**

#### **RENUNCIA Y ABANDONO DEL TRABAJO. DIFERENCIAS.**

**La renuncia y el abandono del empleo son situaciones distintas, pues la primera consiste en una manifestación del trabajador, quien expresa su voluntad al patrón o a su representante de dar por terminada la relación laboral; en cambio, el abandono constituye un "no hacer", o sea, que el trabajador se abstiene de cumplir con sus funciones o deja de presentarse a laborar.**

Coincidimos con la Tesis citada en virtud de que la renuncia es la manifestación expresa que generalmente se hace de manera escrita de terminar con la relación de trabajo, en cambio el abandono de trabajo es simplemente dejar el trabajo, sin mediar renuncia expresa, y con la intención del trabajador de no volver a prestar sus servicios a donde los venía prestando.

**AISLADA**

**Novena Época**

**Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: IV, Julio de 1996**

**Tesis: IX.1º.7 L**

**Página: 365**

**ABANDONO DEL TRABAJO, EXCEPCIÓN DE. SU ESTUDIO ES  
PREFERENTE A LA DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA.**

**Previamente al estudio de la excepción relativa a la oscuridad de la demanda laboral, consistente en que no se precisaron las circunstancias de lugar, tiempo y modo del despido alegado, la Junta responsable debió analizar la diversa excepción de abandono del trabajo, puesto que, se demostrara o no ese abandono, sería innecesario determinar si existió el despido, para lo cual es intrascendente que en el escrito de demanda laboral no se hubieran precisado las apuntadas circunstancias del despido. Ciertamente, si se estimara que con las pruebas que el patrono ofreció y fueron desahogadas en autos, éste acreditó el abandono del trabajo, ello implica, evidentemente, que el trabajador no demostró el despido que alegó; si por el contrario, se considera que no se demuestra el susodicho abandono, la consecuencia es que se tenga por acreditado el despido, aunque el trabajador no hubiera ofrecido pruebas para ello, o las ofrecidas y desahogadas fueran ineficaces. En ambas hipótesis, resulta intrascendente esa excepción de la oscuridad de la demanda laboral**

Si la litis planteada versa sobre el abandono de trabajo, es evidente que se debe atender preferentemente el fondo de la causa de rescisión, toda vez que las circunstancias de oscuridad de la demanda que se hace valer son de

menor consideración que la acción planteada, por lo que coincidimos en el sentido de que si fueron desahogadas y acreditadas las pruebas que demuestran el abandono de empleo se deben considerar y su estudio es preferente al de oscuridad de la demanda.

**"DESPIDO, NEGATIVA DEL. EXCEPCIÓN DE ABANDONO. CARGA DE LA PRUEBA.-**

**Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción".**

**Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las páginas 522 y 523, del Tomo III, marzo de 1996, 9ª. Época**

Efectivamente, si se demanda la reinstalación o indemnización y se opone la excepción de abandono de trabajo, corresponde al actor acreditar su acción y al demandado su excepción, siendo el caso que si el demandado menciona que el trabajador abandono el empleo a fin de no continuar con la relación de trabajo, corresponde al demandado probar el abandono de trabajo.

**AISLADA**

**Octava Época**

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

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XIV, Septiembre de 1994**

**Tesis: I. 6º. T. 604 L**

**Página: 314**

**DESPIDO. NEGATIVA LISA Y LLANA DEL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO OPTA POR LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.**

Si al contestar la demanda en que se ejerce la acción de indemnización constitucional, el patrón niega en forma lisa y llana el despido aducido por el trabajador, a éste corresponde originariamente la carga de probarlo, sin que en ello tenga ingerencia alguna lo relativo al ofrecimiento de trabajo, en atención al principio general de derecho de que quien afirma está obligado a probar, a ser él quien ejerce la acción y a no haberse opuesto en realidad excepción alguna por parte del demandado quien sólo estaría en la necesidad de asumir una carga probatoria en el caso de alegar abandono de trabajo o causal rescisoria, tal como lo estableció la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA", publicada con el número 630 en las páginas 1068 y 1069, de la Segunda Parte de la Compilación de 1988

Al actor le corresponde probar su acción y al demandado su excepción, en la presente tesis, como se indica, sólo correspondería probar al demandado su excepción si alega abandono de trabajo, por el hecho objetivo que se deslindaría de responsabilidad de no continuar con la relación de trabajo si prospera su excepción de abandono.

**TESIS AISLADA**

**Novena Época**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: VII, Febrero de 1998**

**Tesis: VI.2º.104 L**

**Página: 469**

## **ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS.**

**Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.**

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

**Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.**

Efectivamente coincidimos en que las faltas injustificadas en un período de treinta días, son una cosa totalmente diferente al abandono de trabajo, y esta tesis es la esencia de lo que nosotros tratamos de ubicar como abandono de trabajo, por que las faltas de asistencia evidentemente son una causa de rescisión y el abandono de trabajo es una terminación del contrato de trabajo, en las faltas injustificadas de asistencia no es la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, sino una causa de despido justificado, una conducta en la que el trabajador puede ser separado del trabajo sin responsabilidad del patrón y a la decisión de iniciar la acción de despido, en cambio, en el abandono, el trabajador deja el trabajo y es una terminación de este, por ser su intención dejar el trabajo, es una acción personal y unilateral del trabajador.

## **JURISPRUDENCIA**

**Novena Época**

**Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: VI, Diciembre de 1997**

**Tesis: I.4° T. J/4**

**Página: 547**

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

**Aunque ambas causales rescisorias de la relación laboral se traducen en la ausencia del trabajador a sus labores, el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o evidente intención de no regresar al servicio de su empleador -sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona-, mientras que las inasistencias, por sí mismas, no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo**

Esta Jurisprudencia se asemeja a la Tesis Jurisprudencial que antecede por diferenciar plenamente la naturaleza de faltas de asistencia y abandono de trabajo, porque en esencia como lo prescribe la presente, las faltas de asistencia no son reveladoras de la intención de no continuar con la relación laboral en el hecho de que el trabajador quiera continuar prestando sus servicios al patrón, que en este caso se da el abandono de trabajo, cuando el trabajador decide por sí mismo no continuar prestando su trabajo para el patrón y dar por terminada la relación laboral.

#### **TESIS AISLADA**

**Novena Época**

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

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: VIII, Septiembre de 1998**

**Tesis: I.9º.T.92 L**

**Página: 1163**

**EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.**

**Las excepciones de renuncia o de abandono del empleo, tienen como hecho constitutivo la manifestación de voluntad por parte del trabajador (expresa en la renuncia y tácita en el abandono), de dar por terminada su relación de trabajo; en tanto que el hecho fundatorio en la diversa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, lo es el ejercicio de la facultad de este último para romper el nexo contractual por causas atribuibles al empleado. En este orden, esta última no puede coexistir con alguna de las dos primeras, en virtud de que si por cualquiera de aquéllas dejó de existir el vínculo de trabajo, tampoco subsiste la materia para darlo por concluido a través de la tercera, y viceversa. Por lo tanto, las excepciones de renuncia o abandono son contradictorias con la citada de rescisión, así que se excluyen y nulifican mutuamente.**

**Amparo directo 7849/98. Grupo Nacional Provincial, S.A. 5 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.**

En efecto la acción de rescisión es la facultad del patrón para romper con el nexo contractual de la relación de trabajo, y en cambio en la renuncia y en el abandono de trabajo el trabajador decide terminar con la relación de trabajo, por lo que por su propia naturaleza son excluyentes entre sí. Y claro esta una erminación de trabajo, no puede coexistir con una rescisión porque en la prima se deja sin efecto la materia del trabajo y en la segunda es una acción que persigue la separación del trabajador sin responsabilidad para el patrón.

#### **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DEL TRABAJO. CASO DE INEXISTENCIA.**

**Conforme a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando un trabajador ha de ser trasladado de una población a otra, la dependencia deberá informarle previamente las causas de su traslado, así como sufragar los gastos de viaje y menaje de casa,**

**excepto en el caso de que aquel lo hubiese solicitado; consecuentemente, si no se cubren previamente los gastos de traslado, así como sufragar los gastos de traslado, el trabajador no está obligado a efectuarlo y, en tal evento, el abandono de empleo no se configura.**

#### **CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

**Amparo directo 647/91. Comisión Nacional de Fruticultura en liquidación. 28 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.**

**Instancias: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo IX-Enero. Tesis Aislada. Página 268.**

Esta Tesis nos aclara perfectamente el hecho de que si no se cubren los requisitos legales, en el caso de que un trabajador sea cambiado de residencia y por ende no se le han cubierto los gastos de traslado y menaje de casa, así como el de no haber sido previamente informado de dicho cambio, no se han satisfecho previamente las obligaciones de la patronal para lograr el cambio de residencia, por lo que en este caso si el trabajador no se presenta en el nuevo lugar de su asignación no se configuraría el abandono de empleo.

#### **TESIS AISLADA.**

**Octava Época**

**Tribunal Colegiado del Décimo Circuito**

**Tomo VII-Junio**

**Página 175.**

**ABANDONO DE TRABAJO. LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR NO LO IMPLICA FORZOSAMENTE.**

**El solo dicho de los testigos respecto a que el trabajador abandono el empleo y no fue despedido, sin expresar los motivos por los que dejo de asistir, es insuficiente para demostrar el abandono de sus labores que invoco la patronal pues no revelan la voluntad que tenía el actor de separarse del centro de trabajo, lo que era necesario demostrar y al no quedar evidenciada esa voluntad, su ausencia no implica forzosamente que haya abandonado el trabajo, pues es dable presumir que obedeció al despido de que fue objeto.**

**Amparo directo 692/89. Ingeniería y Desarrollo Urbano, S.A. de C.V. 15 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Juan García Orozco.**

Efectivamente, no se puede alegar un abandono de empleo si no se ha acreditado la objetividad en la conducta del trabajador de dejar definitivamente el mismo, máxime si por consecuencia del despido de que fue objeto, el mismo ya no se presento a trabajar, por consecuencia, la testimonial aludida no es suficiente para acreditar el abandono, en virtud de que existen otros elementos, como es el caso de acreditar que en el momento del abandono el trabajador se encontraba prestando su trabajo para otro patrón.

**TESIS AISLADA.**

**Octava Epoca.**

**Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.**

**Tomo V Segunda Parte-1**

**Página 141.**

**CONDICIONES DE TRABAJO, SI EL TRABAJADOR NO ACEPTA LA MODIFICACION DE LAS, ELLO NO IMPLICA ABANDONO DE EMPLEO.**

**No existiendo disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, para precisarlo como la causa de cese que establece el artículo 42, fracción I del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los**

**Gobiernos del Estado de Aguascalientes y de sus Municipios, debe atenderse a lo preceptuado por los artículos 20, 25, 36 y 27 de la Ley Federal del Trabajo; esto es que el abandono se comete al desatender una función determinada en el contrato de trabajo. De manera que si se comunica al trabajador que va a laborar en diferente puesto, con otras funciones y distintas condiciones, de lugar y tiempo, no es jurídico estimar que la negativa de éste a presentarse a desempeñar las nuevas funciones asignadas, pueda reputarse como abandono de empleo, toda vez que no existió el previo consentimiento para desempeñarlo; porque no puede estimarse como abandono un empleo que nunca fue aceptado por el trabajador.**

**Amparo directo 211/90. Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes y otras. 16 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Andrés Zárate Sánchez. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.**

El abandono no es dejar de aceptar una nueva condición de trabajo, tan es así que es atinado el criterio de esta Tesis Jurisprudencial que no puede existir un abandono de un empleo cuando este ni siquiera ha sido aceptado por el trabajador y más aún cuando la patronal, da por hecho que el trabajador aceptará nuevas condiciones de trabajo.

#### **TESIS AISLADA.**

**Octava Época.**

**Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.**

**Tomo XII-Noviembre.**

**Página 147.**

#### **REINSTALACION, ALLANAMIENTO Y EXCEPCION DE ABANDONO.**

**En caso de que el trabajador ejercite la acción de reinstalación y el patrón se excepciona alegando abandono, pero allanándose a la reinstalación, la acción principal queda agotada y deberá probar el abandono, y si no lo hace, procede el pago de salarios caídos hasta la fecha del allanamiento.**

**Amparo Directo 7951/92. Edgar Francisco Cano Gutiérrez. 27 de agosto de 1992.  
Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime  
Allier Campuzano.**

Si la acción del trabajador es la reinstalación pero el patrón se allana, excepcionándose con un abandono, es a este a quien corresponde probar el abandono, porque sí no acredita su excepción, independientemente de la reinstalación, es evidente que se condene al pago de salarios caídos hasta el allanamiento en virtud de haberse acreditado el despido injustificado, como presunción evidente del despido por la aceptación del allanamiento.

**TESIS AISLADA.**

**Octava Época.**

**Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito.**

**Tomo XIII-Mayo.**

**Página 383.**

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

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

**Amparo directo 8561/93. Efraín Fragoso Román. 11 de noviembre de 1993.**

**Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria:  
María del Carmen Gómez Vega.**

Diferimos de este criterio, porque el mismo podría ser materia de la fracción VI y VII del artículo 47 de la Ley Federal, esto en virtud que el abandono temporal es un descuido evidente de las labores de trabajo y no es en sí una manifestación de dejar el trabajo, y el abandono de trabajo sí lo es, máxime si por sus características este debe ser definitivo, y con la intención manifiesta de no volver a prestar sus servicios al patrón.

**TESIS AISLADA.**

**Octava Época.**

**Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.**

**Tomo XIV-Julio.**

**Página 377.**

**ABANDONO DE TRABAJO, RESCISIÓN IMPROCEDENTE.**

**Debe estimarse que el abandono de trabajo implica la ausencia del trabajador debido a su determinación de 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 y, en cambio, la rescisión del contrato individual de trabajo por faltar más de tres días en un período de treinta días, equivale a la omisión del trabajador de presentarse al centro de trabajo cuando tiene obligación de hacerlo, pero presupone la subsistencia de la relación de trabajo, elemento éste que no se presenta en el abandono, pues el mismo trabajador por su determinación produce la ruptura de la relación individual de trabajo, ya que el abandono implica la terminación de esa relación en forma unilateral por el trabajador; por lo que el patrón ya no puede válidamente rescindir un contrato inexistente.**

**Amparo directo 82/88. María del Rocío Téllez Navarro. 12 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rancel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.**

Sí, la terminación de la relación que se da ante el abandono de trabajo presupone que el trabajador se separo por sí mismo del trabajo, hecho evidente de no tener intención de regresar al mismo, es por demás que si el trabajador no demanda una acción de reinstalación o indemnización, por ya dar terminada unilateralmente dicha relación, se demande por el patrón una acción de rescisión por abandono del mismo, toda vez que sería inexistente ya la relación laboral.

#### **TESIS IV. 2ºJ/52**

**Tesis de Jurisprudencia.**

**Octava Epoca.**

**Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.**

**Tomo V, parte TCC, tesis 608**

**Página 407.**

#### **ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE.**

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

**Octava Epoca:**

**Amparo directo 44/87. Gilberto González Pérez. 11 de febrero de 198. Unanimidad de votos.**

**Amparo directo 158/93. Angel Díaz Salas. 17 de marzo de 1993. Unanimidad de voto.**

**Amparo directo 672/93. Epifanio Vélez Martínez. 20 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.**

**Amparo directo 225/94 Arturo Pérez Soto. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos.**

**Amparo directo 359/94. Armando Reséndez Coronado. 1º de junio de 1994. Unanimidad de votos.**

Diferimos de esta Tesis Jurisprudencial, pues como ya se ha venido sosteniendo el abandono temporal no es en sí un abandono, toda vez que el abandono es definitivo, más aún cuando explícitamente se indica que por descuido o negligencia genera una lesión económica al patrón. Esto ya está regulado por las fracciones VI y VII del artículo 47, y no es en esencia lo que por abandono debe regularse en la Ley, y con las características o requisitos que revisten el abandono, que son uno la intención de no regresar al trabajo y dos dar por terminada la relación laboral de manera definitiva, por que el efecto jurídico del abandono es la terminación de la relación laboral. En cuanto al inicio de esta Tesis, en efecto las faltas de asistencia no es un abandono de trabajo.

**TESIS AISLADA. I. 2º. T.2**

**Novena Época.**

**Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.**

**Tomo IV septiembre de 1996.**

**Página : 761.**

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

**Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que**

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

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

Concuera esta Tesis con la propuesta que vertimos, por sustentar que el abandono temporal no es en si un abandono propiamente dicho, porque no se da la intención definitiva del trabajador de dejar el empleo, es a nuestro juicio el abandono temporal un descuido y desatención en las labores encomendadas al trabajador, hecho que ya se encuentra regulado, en las fracciones II, y VI de la Ley Federal de Trabajo, por lo que es necesario solo aclarar en la ley, ante que hechos estamos en abandono de trabajo y en uno de labores y los elementos que revisten a cada uno.

La Jurisprudencia antes citada, nos permite formular un criterio del tema que estamos tratando, por tal razón desprenderemos algunos elementos ante los cuales consideramos que nos presentaríamos ante el abandono de empleo.

**Objetividad:** El abandono de empleo es la conducta evidente de dejar definitivamente un empleo con la intención de no regresar más a éste. Es objetiva porque la conducta del trabajador es con ese fin, y en consecuencia es una conducta clara y contundente.

**Facultad Potestativa:** Es una prerrogativa que tiene cualquier persona sujeta de derechos y obligaciones, como una expresión más de la libertad de trabajo, y que se traduce por la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, misma que se encuentra consagrada en el artículo 5 constitucional. Por ello es voluntad del trabajador dar por terminada su relación laboral.

De estos elementos se deriva que el abandono de empleo es diametralmente opuesto al abandono de labores y por ende su necesidad de distinguirlo y prescribirlo en la ley. Esta se puede considerar como una causa análoga de despido justificado, o incluso como descuido o falta de esmero en el trabajo dentro del tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, por ello consideramos la necesidad de reglamentarlo, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Burocrática.

## **CAPITULO 4**

### **ANALISIS DEL ABANDONO DE TRABAJO**

Consideramos que se debe regular en la Ley Federal del Trabajo el momento en que se da el hecho de abandonar el empleo, en virtud de que es una acción unilateral del trabajador de dejar definitivamente el trabajo, comparable con el abandono de hogar, se abandona definitivamente el hogar, incluso dentro de la misma acepción del significado de abandonar es dejar algo definitivamente, por lo que consideramos que desatender momentáneamente el trabajo no es abandono de empleo sino descuido o negligencia que ya esta regulado por la Ley Federal de Trabajo en la Fracción VI del artículo 47, o incluso una causa análoga y que es causa de rescisión, por lo que prevemos que el abandono de trabajo es la acción del trabajador que origina la terminación de la relación laboral y no puede ser sujeta de rescisión independientemente de los derechos laborales que le son irrenunciables como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, toda vez que por el hecho de abandonar el empleo, no significa renunciar a los derechos que la ley concede, por lo que consideramos que el abandono de trabajo es una causa de terminación de la relación laboral por parte del trabajador, oponiéndonos a las otras interpretaciones que se han hecho del abandono de trabajo, en lo particular a lo referente a que hay abandono de empleo cuando se dejan aunque sean momentáneamente las labores encomendadas.

#### **4.1. FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 RESPECTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, RELACIONADO AL ABANDONO DE TRABAJO.**

Como se ha mencionado líneas arriba la estabilidad en el empleo es la certidumbre por parte del patrón de mantener una seguridad en el empleo de los trabajadores, haciendo depender la disolución de la relación laboral únicamente por

la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrón. De tal suerte que la estabilidad en el empleo no puede depender de la voluntad arbitraria de un patrón y prescindir de esa manera de los servicios de sus trabajadores.

El maestro Mario L Deveali, menciona que " La estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por causas taxativamente determinadas como en el caso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad" <sup>75</sup>

El maestro Cavazos Flores, menciona que la estabilidad en el empleo es una estabilidad relativa, toda vez que a ningún patrón, independientemente de ser condenado a la reinstalación, se le podía equiparar a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible, por ello afirma que su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios. <sup>76</sup>

Es la estabilidad en el empleo una obligación del patrón de dar certeza laboral a sus trabajadores, y coincidimos con las tesis planteada por el maestro Mario De La Cueva, de proteger al trabajador de ser separado de su empleo por una arbitrariedad del patrón. Asimismo lo que menciona, el maestro Baltasar Cavazos, también es procedente, en virtud de que un trabajador aún después de ordenarse su reinstalación por la Junta, y ser obligatoria la misma, puede el patrón a su criterio, indemnizarlo, si a su juicio decide ya no tenerlo en su empresa. Sin embargo son casos distintos, porque mientras en la primera se protege al trabajador de arbitrariedades patronales, en la segunda es un caso específico, donde a pesar de que el patrón ha sido condenado a la reinstalación, si éste ya no quiere los servicios del trabajador, tratará de indemnizarlo conforme a derecho.

---

<sup>75</sup> DEVEALI, M Derecho del Trabajo, p. 46

<sup>76</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES Baltasar. Hacia Un Nuevo Derecho Laboral Trillas, Primera Edición México 1993. p. 57

Por esta razón y en relación al abandono de trabajo, la estabilidad en el empleo es un derecho a favor de la clase trabajadora, porque los trabajadores pueden renunciar a él, pero no el patrón, es decir, los trabajadores tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, (artículo 5º Constitucional), con la sola responsabilidad de daños y perjuicios artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>77</sup>

Consideramos atinada esta idea del maestro Dávalos, en virtud de que siempre será una facultad del trabajador en cualquier tiempo dejar el trabajo, y precisamente por ello, la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, porque la Constitución le permite a toda persona dedicarse a la profesión, comercio o actividad que le acomode siendo lícitos, siendo dable al trabajador terminar la relación del trabajo, dejando definitivamente de prestar sus servicio al patrón en cualquier tiempo.

Por ello el abandono de trabajo, propiamente dicho y como lo hemos venido sosteniendo en la presente tesis es la acción del trabajador de dejar definitivamente la prestación de sus servicios a favor del patrón, con la intención de no volver a éste, y es una facultad que la misma Ley Fundamental le otorga de dedicarse a la actividad que más le acomode siendo lícita. Por eso no hay prohibición de que un trabajador deje su empleo, porque no esta obligado a prestar un servicio laboral donde ya no lo desea hacer.

El abandono de trabajo es una figura jurídica independiente, y es diferente a las faltas de asistencia, a la renuncia en sí, aunque puede surtir efectos semejantes, e incluso hablando del propio abandono de trabajo, es positivo diferenciarlo del abandono de labores, porque cualquier trabajador se puede ubicar en el acto de desatender sus labores, aunque por un período breve, hecho ante el cual es procedente la rescisión, porque el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante el tiempo que esta a disposición del patrón.

---

<sup>77</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición, Porrúa, México 1997, página 25.

## **4.2. ARTICULO 46 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

La Ley Burocrática, es la que dispone como causa de cese, el abandono de Trabajo y como se toco en el punto 2.7 de este trabajo, hubo una tesis Jurisprudencial que fue el antecedente del artículo 46 fracción I, como causa de cese, y los casos en que un trabajador se encuentra ante un abandono de trabajo. Sin embargo hay otro criterio jurisprudencial que citamos a continuación y que determina cuando se ubica dentro de un abandono de trabajo.

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

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

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, pags. 249-250. (Jurisprudencia 264).

Hay que decir respecto a esta Tesis Jurisprudencial que efectivamente no se puede fijar un tiempo indefinido para el abandono de trabajo, sin embargo cabe hacerse la pregunta ¿ El trabajador que abandona un empleo pensará en demandar cuando su intención es ya no regresar al mismo ? En su caso lo que haría es recoger

las cantidades correspondientes a otras prestaciones independientes, como aguinaldo, vacaciones, prima de vacaciones etc. Por tal razón es procedente demandar las faltas sin causa justificada como lo indica la tesis a comentario cuando el trabajador no se presenta a laborar por más de cuatro días, pensándose también como lo indica dicha tesis, que el trabajador con su actitud entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios, en tal caso el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si es el caso, y únicamente si el trabajador demande al patrón, toda vez que en el supuesto de que no se presente controversia laboral por acción del trabajador, no es necesario por parte del patrón demandar la rescisión o cese, si el mismo trabajador ya no ejercita acción laboral y ha abandonado el trabajo.

Otra Tesis Jurisprudencial de importancia, es la que se cita a continuación:

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

El trabajador que es privado de su libertad, al recobrar ésta debe presentarse a reanudar inmediatamente sus labores o avisar a la dependencia en que labora que se encuentra disponible para trabajar, pues, de no hacerlo, sin causa justificada, incurre en abandono de empleo.

Efectivamente es totalmente acertada esta tesis jurisprudencial en virtud de que el trabajador una vez puesto en libertad debe presentarse a su fuente de trabajo, porque de no hacerlo incurriría en pleno abandono de trabajo, esto porque sería clara su voluntad de no continuar la relación de trabajo, si al recuperar su libertad no se presenta o avisa a la dependencia donde prestaba sus servicios antes de ser recluido.

Por tal razón citamos el artículo 46 fracción I de la Legislación Burocrática que establece lo siguiente:

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

I Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a 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.

La Legislación Burocrática prevé expresamente, la causa de cese de un trabajador, al abandonar el trabajo, y aunque no compartimos el hecho de haber abandono cuando se desatienden las labores de trabajo, aún sea momentáneamente, al menos se expresa el abandono de trabajo. Es preciso diferenciar cuando hay desatención de labores, y cuando abandono de trabajo, la primera se encuadra dentro del descuido o negligencia en el trabajo y por ende causa de rescisión y la segunda en el hecho del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios con la intención de no volver a él. Es por tal causa que también debe establecerse, si se invoca un abandono de empleo, que el hecho de abandono se dirija claramente ante la Junta Laboral, toda vez que es más factible demandar la falta por más de cuatro veces consecutivas, a demandar el abandono de empleo.

La conducta del trabajador al faltar más de cuatro veces consecutivas, es causa de cese, independientemente que se presuma un abandono de empleo, porque esta causa de faltar de esa manera conforme a la Tesis Jurisprudencial citada líneas arriba, genera el cese del trabajador, toda vez que aunque se presuma un abandono, no se sabe la intención real del trabajador si es la de abandonar el empleo o la de únicamente faltar, porque son dos hechos diferentes de tal modo que lo correcto y práctico es interponer la acción de faltas de asistencia sin causa justificada y no un

abandono de empleo, aunque es evidente dicho hecho, porque como se ha comentado reiteradamente, el abandono es una decisión del trabajador en cualquier tiempo de dar por terminada la relación de trabajo y por causas propias desligarse del empleo.

#### **4.3. ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene XV fracciones que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón siendo la primera de ellas la siguiente:

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

Esta fracción determina la mala fe con que se conduce ya sea el trabajador o el sindicato al momento de contratar con la empresa a una persona que no reúne los requisitos de capacidad y aptitudes para el trabajo a realizar, por lo que es una causa de rescisión que tiene como potestad del patrón de separar al trabajador, sin su responsabilidad, esto en función del engaño en que este mismo, o el sindicato se hayan conducido para realizar la contratación. Ha de hacerse mención que esta rescisión esta sujeta a una condición de plazo, porque es a juicio de la parte patronal si continua o no la relación de trabajo, en tal caso, si en el plazo de treinta días continua la relación de trabajo, se entiende que el patrón consiente en que dicho trabajador continúe prestando su trabajo.

II Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Esta fracción se divide en dos partes, la primera se refiere a faltas de probidad u honradez. En relación a nuestro tema se puede decir que es en esta fracción donde nos encontramos, ante lo que la Jurisprudencia señala como abandono temporal, ya que una falta de probidad es dejar las funciones encomendadas aunque sea por un período breve de tiempo durante la jornada de trabajo por lo que consideramos que en sí mismo el abandono temporal se da como una falta de probidad, ya que como se ha dicho anteriormente el abandono es una potestad del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo con la firme intención de no regresar a él y no temporalmente, porque es en esta fracción así como en la VI y VII donde se determina el descuido o negligencia que se traduce en descuidar el trabajo encomendado aunque sea de manera breve y que cause un serio perjuicio a la seguridad del establecimiento y o de las personas que se encuentran en él. En cuanto a los amagos, actos de violencia, injurias, malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares, es una causa natural de rescisión, en virtud de que la relación laboral es con el efecto de prestar un trabajo y en función de esté, por lo que los actos que un trabajador realice en contra del patrón o sus familiares y que por ende son ajenos al objetivo del trabajo son ineludiblemente causa de rescisión.

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

Efectivamente las riñas en el interior del lugar de trabajo que causen alteración en la disciplina es una corrección que produciría una rescisión de trabajo, a elección del patrón, en virtud de que podrían causar un serio perjuicio con los instrumentos o maquinaria de trabajo, por lo que no podría permitirse un posible accidente de trabajo o poner en riesgo la seguridad del personal que se encuentre laborando, por una alteración en la disciplina de trabajo sea por una riña o por otra causa.

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

Efectivamente si un trabajador fuera del servicio realiza un acto que incluso puede ser un ilícito, porque se refiere a actos de violencia, amagos, o malos tratamientos aún sin estar en el lugar del trabajo, pero que causen la imposibilidad del cumplimiento de la relación de trabajo por ser hechos posibles de constitución de un delito, sí implica la posibilidad del patrón de rescindir la relación de trabajo, sin su responsabilidad por el riesgo que correría el patrón o sus familiares por los actos del trabajador.

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

Evidentemente si el trabajador destruye o daña de manera intencional cualquiera de los instrumentos de trabajo y demás objetos relacionados con el trabajo es procedente el despido del trabajador sin responsabilidad para el patrón, porque la conducta del trabajador atenta contra los bienes de la empresa aunado a que la conducta es intencional, siendo una forma de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

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

El descuido reiterado que implique negligencia del trabajador y que cause daños graves a la maquinaria, materia prima, instrumentos, obras, edificios, u otros objetos relacionados con el trabajo, y que por negligencia entendiéndose esta como

la falta de precaución en las funciones encomendadas por la maquinaria o equipo que maneje y se deterioren dichos efectos del trabajo, es una causa de despido en contra del trabajador sin responsabilidad para el patrón precisamente por la desatención o negligencia de no atender las obligaciones que corrían a su cargo durante la jornada de trabajo.

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

Si un trabajador tiene como responsabilidad vigilar determinados efectos del trabajo como máquinas o equipo que implique la seguridad del establecimiento y por ende de las personas que se encuentran en él y por su descuido e imprudencia causa un riesgo para la seguridad y el demás personal que labora, es causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón por el descuido inexcusable que genere tal inseguridad.

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

Si la conducta del trabajador es inmoral, injuria al personal de trabajo o tiene conductas indebidas dentro del lugar de trabajo, como el hecho de hacer señas obscenas o actitudes impropias sean relacionadas con cuestiones de sexualidad u otras de índole inmoral, dicho trabajador es sujeto de despido sin responsabilidad para el patrón, por lo que dicha fracción hace alusión a este tipo de conductas.

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

Es causa de rescisión el hecho de que un trabajador por las funciones que desarrolla dentro de la empresa tenga acceso a fórmulas, o a información que por cuestiones de propiedad industrial o de fabricación del producto le este vedado

revelar o en su caso como causa análoga explotar a su favor, por lo que el hecho de demostrársele incurrir en dicha conducta es causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

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

Cabe hacer mención que esta causa de rescisión para justificar un día que se ha faltado es indispensable el permiso del patrón y que éste conste por escrito a fin de que el trabajador este en posibilidad de acreditar que solicito el permiso respectivo para faltar a su trabajo. En cuanto al hecho del plazo de treinta días esta fracción se refiere a más de tres faltas de asistencia, contado desde la primera falta, en un período de treinta días a efecto de que proceda la rescisión en esta fracción. Se comenta en relación al tema de la presente tesis que se ha confundido las faltas de asistencia con el abandono de trabajo, siendo hechos diferentes, toda vez que en las faltas de asistencia el trabajador no tiene la intención de abandonar el trabajo, es decir dejarlo, son faltas por cuestiones de tipo personal y de las cuales no se presenta al trabajo, y en cambio el abandono de trabajo es una manifestación unilateral del trabajador de dejar el trabajo, con la intención de no volver a él, y por ende de dar por terminada la relación laboral.

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

Se hace alusión en la citada fracción en primer lugar, al hecho de que toda orden del patrón o de su representante, debe versar sobre el trabajo y durante la jornada de trabajo, porque es el momento en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Se aprecia que debe existir causa justificada cuando esa orden implique un riesgo en la integridad física del trabajador, en su salud o en su vida, y ante el hecho de no especificar ante que situación se encuentra el trabajador

en una causa justificada, es la autoridad laboral la que determinará si hubo causa justificada para no obedecer una orden del patrón.

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

Es importante por cuestiones de seguridad del personal en su salud e integridad, que el trabajador adopte las medidas necesarias en el uso de máquinas y herramientas o en los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades, toda vez que por la negligencia o descuido, de manera imprudencial o intencional, al no querer adoptar las medidas de seguridad e higiene y se cause un perjuicio, a terceros o a las instalaciones del lugar de trabajo, es causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, en virtud de que es deber y obligación de éste proteger los riesgos y accidentes de trabajo que sus descuidos pudieren generar.

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

El hecho de que el trabajador se presente en Estado de Embriaguez, se debe de acreditar ante la prueba médica correspondiente, sin embargo como lo menciona el maestro Mario de La Cueva la Corte ha dispuesto que "no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág. 72).<sup>78</sup>

De igual manera en relación a las drogas se debe poner especial énfasis cuando el trabajador asiste al empleo en uso de medicamentos que las contienen, e

---

<sup>78</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho Mexicano del Trabajo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa, México 1993. p. 248.

indicarlo al patrón antes de iniciar su trabajo, para evitar de esta manera una rescisión en perjuicio del trabajador, esto porque si no existe prescripción médica y presta su servicio bajo los efectos de la droga o enervante es evidente la falta del trabajador.

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

Cuando un trabajador es sentenciado por delito que merezca pena privativa de la libertad, es evidente la responsabilidad del trabajador en el incumplimiento de la relación de trabajo, y al ser separado del mismo sin responsabilidad para el patrón causa una suspensión de trabajo. En el caso, y por el principio de estabilidad en el empleo, de que el trabajador sea absuelto del delito imputable podrá regresar a su empleo y en relación al principio de equidad es justo que el trabajador regrese a su empleo cuando sea absuelto de un ilícito que legalmente no se le comprobó su responsabilidad, pero debe regresar a avisar al patrón una vez que recobre su libertad.

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

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

En virtud de no poderse enumerar todas las conductas graves en que un trabajador puede incurrir en su trabajo, el legislador propuso causas análogas que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes, por lo que cuando se encuentre el trabajador en dicha conducta será rescindido de la relación de trabajo, y así se demandará ante la Junta correspondiente como una causa semejante a las enumeradas en las XIV fracciones. Ahora bien en las reformas procesales de 1980 se adiciono al artículo 47 la obligación a cargo del patrón de dar aviso escrito a la Junta de la causa o causas de rescisión. Indica el maestro Trueba Urbina que esta

adición es una certidumbre jurídica para el trabajador, toda vez que se presumirá que el despido fue injustificado por la falta de este aviso al trabajador o a la Junta, considerándose un avance más para la protección del trabajador.

#### **4.4. FIGURA DEL ABANDONO DE TRABAJO COMO MANIFESTACIÓN UNILATERAL DE NO CONTINUAR LA RELACIÓN LABORAL.**

El abandono de trabajo, como manifestación unilateral del trabajador de dejar el empleo es la idea de este de abandonar definitivamente su trabajo, como lo define la palabra abandono que proviene del latín derelictio o derelictius, es la acción de dejar o menospreciar personas o cosas; renuncia, desistimiento, abdicación, apartamiento, por lo que consideramos que el abandono es definitivo y es una decisión del propio trabajador, no sujeta a una determinación patronal, es en sí misma y por sí del trabajador, considerando que es algo definitivo, por eso proponemos que se legisle expresamente en la Ley como causa de terminación de la relación laboral.

Ahora bien, si el legislador pretende determinar el abandono de empleo como temporal o definitivo, y se exprese en la ley ante que casos existe un abandono temporal y ante que casos el definitivo, porque es necesario diferenciar los tipos de abandono, se presupone que el abandono propiamente dicho es como se ha mencionado anteriormente, una manifestación unilateral del trabajador de dar por concluida la relación laboral, y en cambio en un abandono temporal, se puede especificar como causa de rescisión cuando por ese abandono aunque sea momentáneo se causen perjuicios a la empresa o patrón, por lo que sustentamos la idea de que el abandono es definitivo, es una decisión personal del trabajador de ya no regresar más a su empleo y por ende terminar la relación laboral. Cabe aclarar que actualmente no existe en la legislación laboral del apartado A, la definición o concepto de abandono de trabajo, por lo que se suele confundir con la fracción X del

artículo 47 como una causal de rescisión por faltar al empleo, que es una cosa distinta al abandono de trabajo propiamente dicho.

A efecto de aclarar lo referente a la figura jurídica del abandono de trabajo citamos un artículo publicado por el periódico el Universal del maestro José Dávalos mismo que se encuentra recopilado en la obra de Tópicos Laborales, la cual citamos a continuación.<sup>79</sup>

Abandono de trabajo  
(incertidumbre jurídica)

“El abandono de trabajo o del empleo, es un concepto equívoco y controvertido, al que la doctrina, la jurisprudencia y la ley han atribuido significados distintos, incluso hasta opuestos, con la consecuente incertidumbre jurídica para trabajadores y patrones. Vale la pena reflexionar sobre este interesante aspecto.

El abandono de empleo ¿es una forma de terminación de la relación laboral, potestativa del trabajador? ¿Es un motivo de despido que puede hacer valer el patrón? ¿Es la consecuencia natural de configurarse alguno de los casos de retiro sin responsabilidad para el trabajador?

Lo primero que habría de tener en cuenta es que son conceptos diferentes abandonar el empleo o abandonar el servicio o la labor.

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

---

<sup>79</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México D.F. 2000 p. 92-95.

Así entendido, el abandono de empleo constituye una forma de terminación de la relación laboral. Se trata de una expresión más de la libertad de trabajo, constitucionalmente consagrada. Complementariamente a la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, el trabajador tiene la facultad de prestar el servicio en cualquier tiempo.

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 Federal de Trabajo por carecer de rasgos propios. Si la manifestación de no volver al trabajo es expresa, equivale a una renuncia; si es tácita se entra a navegar al más de las apreciaciones subjetivas.

Por lo que hace al abandono de la labor o del servicio este tiene varias expresiones, como son: desatención, descuido, disminución en la intensidad del trabajo, etc, sin que estas actitudes impliquen el propósito de acabar con la relación laboral. Este proceder del trabajador cae dentro de las causas de despido justificado.

Cuando un trabajador, sin causa justificada se abstiene de realizar la actividad para lo que fue contratado, ya sea apartándose del área de trabajo o incluso permaneciendo en ella, el patrón puede aplicar desde una sanción disciplinaria hasta el despido, de acuerdo a la gravedad y a las circunstancias.

El abandono de servicio como tal es muy difícil de invocar. No es una de las causas de despido expresamente señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo. El terreno de las causas análogas es poco firme y los resbalones frecuentes. Generalmente se hace valer el abandono junto con algunas de las causales típicas del despido.

Que interés puede tener el patrón en hacer valer un endeble abandono del servicio cuando le resulta más seguro esperar a que se configure la causal de faltas de asistencia y despedir con base en este motivo. Asimismo podría tratar de

encuadrar y demostrar que la conducta del trabajador constituye falta de probidad u honradez, desobediencia al patrón etc.

Sí el hecho de que el trabajador se entregue al sueño durante su jornada, es motivo de despido, la misma consecuencia debe producir que el trabajador se ausente o no ejecute el servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma lugar y tiempo convenidos en ambos casos es manifiesta la falta de probidad del trabajador.

La Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, por su parte sí contiene expresamente, en el artículo 46, los conceptos del abandono de empleo y abandono o repetida falta injustificada a sus labores.

El citado artículo carece de técnica jurídica, ya que en él convergen sin orden alguno, causas de cese y de terminación de la relación jurídica de trabajo.

La Ley Burocrática considera que hay abandono de las labores, cuando el trabajador se ausenta de sus actividades, siendo éstas de tipo técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas... " Por su naturaleza esta causal de cese debería estar dentro de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no en la fracción I que se refiere a causas de terminación.

Por lo que hace al trabajo en general, si se considera que la ausencia del servicio, así sea momentánea, y las consecuencias que produzca, constituyen una causa distinta y tan grave de despido, como las que se citan en el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, que se adicione la Ley y se señalen las circunstancias que deben concurrir para que se configure la causa de despido. Así los trabajadores

sabrán que conducta deben evitar y los patrones en que caso pueden despedir por abandono del trabajo.

La seguridad jurídica, es decir, el saber a que atenerse en el campo del derecho es un firme comienzo para el cumplimiento de las normas.”

#### **4.5. ABANDONO TEMPORAL**

El abandono temporal del trabajo es un criterio y un concepto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha equiparado con el abandono de trabajo.

Consideramos en este tema, que existe una diferencia importante en el fondo de la naturaleza de lo que es el abandono de trabajo en sí y el abandono temporal. No es lo mismo dejar el trabajo definitivamente como una causa de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, que una desatención momentánea en las labores de trabajo, esto en razón de que la segunda se puede ubicar dentro de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón señaladas en el artículo 47 tales como un descuido o negligencia de parte del trabajador al descuidar las labores de trabajo aunque sea momentáneamente, o como una causa análoga incluyendo lo que determina la fracción II, que señala una falta de probidad por no poner el cuidado y esmero apropiados dentro de la jornada de trabajo.

En relación a este punto los sectores patronal y obrero en 1989 propusieron entre otras cosas el identificar y clarificar los casos de abandono de trabajo.

Asimismo el abandono o desatención de labores es diferente al abandono de trabajo porque las labores se desempeñan cotidianamente y el abandono en éstas se da por descuido del trabajador temporalmente, mientras que el abandono de trabajo es definitivo.

#### 4.6. EFECTOS JURIDICOS DEL ABANDONO DE TRABAJO.

El abandono de trabajo como se ha dicho con anterioridad es la manifestación unilateral del trabajador de dar por terminada la relación laboral, sin la idea de regresar al empleo. En este punto veremos que el abandono del empleo genera efectos jurídicos entre los que destacan principalmente la terminación de la relación laboral que implica la terminación de los derechos del trabajador en cuanto a los derechos existentes de esa relación laboral, tales como salario y demás prestaciones de trabajo, así como de las obligaciones de trabajo. Estos derechos del trabajador dependían si el trabajador se encontraba activo en dicha relación laboral al tenor de un contrato colectivo o individual de trabajo, y a falta de este de la misma relación de trabajo.

De esta manera los efectos jurídicos que se generan ante un abandono de trabajo, son el derecho al pago de las demás prestaciones laborales subsistentes del trabajador y que genero durante la prestación de trabajo, cesando la relación de trabajo en virtud de que el trabajador voluntariamente lo abandona, y con ello de manera concreta da terminación a la relación laboral.

El Maestro Alonso Olea menciona que los efectos del abandono son una conducta antijurídica de incumplimiento, que como tal genera una responsabilidad de daños y perjuicios, e indica que si fuere el trabajador el que incumpliere el contrato, abandonando el trabajo, el empresario tiene derecho al resarcimiento de daños y perjuicios.<sup>80</sup>

Por ello los efectos legales de un abandono de trabajo, son la terminación de la relación laboral para ambas partes, por decisión del trabajador, a quien le compete ese derecho, haciendo mención que se dejan a salvo los demás derechos que la ley provee y que son irrenunciables.

---

<sup>80</sup> Cfr ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Civitas Madrid 2000 p. 493.

#### **4.7. DERECHOS LABORALES ANTE EL ABANDONO DE TRABAJO.**

Hay derechos irrenunciables, que se ubican dentro de los derechos laborales como salarios devengados, prima de antigüedad, aguinaldo, utilidades, así como las vacaciones adeudadas, y prima vacacional. Estos derechos pueden ser ejercidos por el trabajador que abandono el trabajo, toda vez que la terminación de la relación laboral que se da ante el abandono de trabajo, no implica la renuncia a estos derechos tal y como se indica en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que estos derechos son independientes al propio abandono.

Estos derechos subsisten y el trabajador tiene derecho a ejercerlos, solicitando las cantidades que por concepto de las prestaciones señaladas, el patrón debe entregar al trabajador independientemente del abandono de trabajo.

El artículo 33 de la Ley Federal de Trabajo dispone que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Por tal razón el abandono de trabajo es una terminación de la relación de trabajo por voluntad del trabajador sin que esto implique que renuncie a los derechos que la ley prescribe a su favor.

El artículo 32 de la Ley Federal de Trabajo expresa que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Se entiende en este precepto laboral que por causas de descuido y que causen un perjuicio material, por tal descuido en el lugar donde presta su trabajo.

el trabajador, genera una causa de responsabilidad civil y no en el caso de abandono de trabajo, toda vez que en este hecho, es potestad del trabajador el dejar su trabajo, por lo que son hechos diferentes, el descuido que implique el desatender las labores de trabajo aunque sea momentáneamente que no es abandono de trabajo, toda vez que el descuido o negligencia del trabajador al desatender las labores, es una cosa y el abandono es la voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación de trabajo, el primer caso el trabajador puede ser sancionado disciplinariamente y si causa perjuicios graves en las cosas, instrumentos de trabajo o personas será decisión del patrón de rescindir la relación de trabajo.

Por lo antes comentado, podemos afirmar que los derechos laborales siempre quedarán a salvo, y serán independientes del abandono de trabajo, por lo que el trabajador podrá reclamarlos, en el caso de que le sean denegados, dentro de los términos que la ley prescribe.

#### **4.8. DIFERENCIAS ENTRE ABANDONO DE TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS**

Como se ha dicho en líneas anteriores, el abandono de trabajo es la voluntad del trabajador de extinguir la relación de trabajo, diferente al de las faltas de asistencia, toda vez que las faltas de asistencia implica el no asistir al trabajo. La fracción X del artículo 47 menciona como una de las causas de despido sin responsabilidad para el patrón faltar más de tres veces sin permiso y sin causa justificada al trabajo en un plazo de treinta días. Se ha citado en el capítulo tres, en cuanto al marco jurídico, tesis jurisprudenciales que hablan en este sentido, y como se indica en tales tesis, el error de identificar el abandono de trabajo con las faltas de trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir

ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Por eso la causal de rescisión basada en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo es opuesta a la de abandono de trabajo, ya que en el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es al patrón a quien le compete rescindir el contrato, y en el abandono es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues el primero es un caso de rescisión y el segundo un caso de terminación de contrato.

El abandono de trabajo es una figura jurídica que se ha interpretado de diferentes maneras, esto en virtud de la falta de una regulación jurídica. En efecto el artículo 47 fracción XV, menciona como causas análogas a la rescisión sin responsabilidad para el patrón, cuando haya una causa de alcances semejantes a los de las fracciones anteriores y que expresamente han definido los casos en que se puede rescindir al trabajador.

Sin embargo en cuanto al abandono de trabajo tenemos criterios discrepantes. ¿Por qué? Bien, la jurisprudencia determina una forma de abandono el descuido momentáneo en las labores del empleo, así también sustenta que el abandono de trabajo es la intención manifiesta o no del trabajador de no volver más a su empleo o de prestar sus servicios en otro lugar. Hay que ser cuidadosos en el enfoque señalado anteriormente, por que si bien es cierto, no se va a negar que el abandonar el trabajo momentáneamente y con ello cause perjuicios relevantes, es decir, por ejemplo el encargado de mantenimiento de suministrar agua a un hospital y por abandono de trabajo genere un daño a los enfermos, o en el caso de que una enfermera descuide sus labores y fallezca un paciente, sea una Institución Privada o Pública y de la cual depende regirse por la Ley Federal de Trabajo o en su caso la Burocrática, evidentemente que debe despedírsele, independientemente de alguna responsabilidad penal, por ello el legislador debe determinar claramente que es abandono de trabajo, que es abandono de labores, pues como lo establece el

Maestro Dávalos debe marcarse su diferencia, porque precisamente ahí radica la confusión, una cosa es abandono de labores, que es lo que se dice el abandono temporal del trabajo y lo que en sí es el abandono de trabajo propiamente dicho, toda vez que como gramaticalmente se entiende abandonar, es el acto de dejar, menospreciar personas o cosas, por tal razón el trabajador que abandona el trabajo ha decidido no regresar a él, por las causas que a él convienen, independientemente de no renunciar a sus derechos laborales que le subsisten, y esta decisión causa una terminación de la relación de trabajo.

Ahora bien en el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de Trabajo si se determina que el abandono de trabajo es el descuido aunque sea momentáneo de las labores del empleo, pero en cualquiera de las dos leyes laborales, que regulan tanto al contrato en general de trabajo, como a los trabajadores del estado se debe determinar la diferencia entre abandono de trabajo y abandono de labores, porque precisamente la naturaleza de dejar las labores momentáneamente no es lo mismo que la facultad que tiene el trabajador de dejar un trabajo definitivamente, independientemente de que lo manifieste o no expresamente.

Si se regula esta situación se resolverán interpretaciones de nuestros Máximos Tribunales, máxime que ya es una necesidad, en virtud de que también en el proceso, se sabrá cuando un patrón podrá demandar la causa de abandono de trabajo y cuando abandono de labores, ya que en el caso del artículo 47 podemos suponer que abandono de labores es equivalente a un descuido o negligencia durante la prestación en que el trabajador esta a disposición del patrón, o incluso una falta de probidad correspondiente a la fracción II por no poner el trabajador el esmero y cuidado apropiados durante la jornada de trabajo o en su caso una análoga que señala la fracción XV de dicho artículo.

Asimismo en el caso del abandono de trabajo, ¿no es más fácil para el patrón esperar a que se configuren más de tres faltas injustificadas por parte del trabajador para demandar la fracción X del artículo 47, que probar un abandono de trabajo?

¿Cómo podría demostrar el patrón un abandono de trabajo? ¿Demostrar que el trabajador ya presta sus servicios en otro lugar? Esto porque acreditar la idea del trabajador de no volver más a su trabajo, máxime cuando no lo ha manifestado así, es algo muy difícil de probar, y en este caso si el trabajador lo expresa por escrito sería renuncia y no abandono, que son conceptos diferentes.

Ahora bien, insistimos en que es indispensable diferenciar lo que es el abandono de trabajo y el abandono de labores, pues como se desprende de ello, el abandono temporal del trabajo es el abandono de labores, es decir, el trabajador se pone en el supuesto de dejar el trabajo momentáneamente, y si genera un daño por esta causa es evidente su responsabilidad de ser sujeto de rescindir su relación laboral.

También en la Ley Federal al Servicio de los Trabajadores del Estado, se alude al abandono de trabajo como el abandono aún sea momentáneo por parte del trabajador en sus labores. Se debe diferenciar lo que es abandono de trabajo y abandono de labores, dado lo indicado líneas arriba y en alusión a la Ley Federal de Trabajo, porque de esta manera será procedente cesar o rescindir al trabajador que abandona sus labores, como sinónimo del abandono temporal o momentáneo del trabajo.

De esta manera al diferenciarse el abandono de trabajo con el de labores, será mas claro demandar el cese o la rescisión laboral por uno u otro caso, toda vez que como se ha sostenido, el abandono de trabajo se da cuando el trabajador tiene la intención de no volver más a este y el abandono de labores se da cuando el trabajador descuida sus labores momentáneamente, pero no con la intención de dejar definitivamente el trabajo.

Por tal causa lo interesante de este tema, es saber ubicar al abandono de trabajo y determinar su naturaleza jurídica independiente de la renuncia, las faltas de asistencia e incluso orientar al abandono de trabajo y diferenciarlo del abandono de

labores o abandono temporal del trabajo, para saber cuando es causa de terminación de la Relación Laboral y cuando causa de cese o de rescisión, por tanto es correcto aplicar una potestad del trabajador el poder dejar un trabajo definitivamente como lo señala el artículo 5 Constitucional, que establece que la libertad de trabajo y también cuando no es su intención el dejarlo definitivamente, pero abandona las labores temporalmente, por que ante este hecho estaría el trabajador ante una irregularidad al descuidar su trabajo, máxime si en ese lapso ocurre un acontecimiento del cual es evidente responsable pudiendo el patrón en este caso rescindir la relación de trabajo o en su caso el cese.

## **CONCLUSIONES.**

El abandono de trabajo es una figura muy interesante dentro del derecho laboral y sujeta de confusiones tanto en su regulación jurídica como en su interpretación procesal, causa por la cual se propone una adición en el artículo 53 como una de las causas de terminación de la relación laboral, concurriendo los presupuestos de la conducta objetiva del trabajador de dar por terminada la relación laboral y asimismo una facultad potestativa, que otorga el artículo 5 Constitucional de permitir a cualquier persona dedicarse a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El abandono de trabajo puede ubicarse como una de las causas de despido a que alude el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, siempre que sea regulado expresamente a fin de que se defina su propia naturaleza y se termine la confusión a que se presta con las faltas de asistencia sin causa justificada. De esta manera se permitirá procesalmente interponer un despido por dicha causa, y sabremos cuando un patrón podrá interponer la causal de abandono de trabajo y cuando el trabajador se encontrará con su conducta ante un abandono de empleo.

Como lo ha comentado el Maestro Dávalos, se necesita evitar esa incertidumbre jurídica que existe en la ley, ante la falta de un concepto y una regulación expresa de lo que es el abandono de trabajo.

Hasta ahora se habla del abandono de trabajo sin que hasta el momento exista en la ley de manera clara y específica su concepto, efectivamente la Jurisprudencia de la Corte nos orienta ante la falta de su reglamentación, sin embargo es necesario regularlo expresamente a fin de evitar cuestiones subjetivas respecto al caso que nos ocupa.

**PRIMERA:** El abandono de trabajo en la legislación Federal del apartado A del artículo 123 no se ha reglamentado expresamente.

**SEGUNDA:** Se debe diferenciar entre desatender las labores de trabajo como causal de descuido o faltas de probidad y el abandono de trabajo.

**TERCERA:** El abandono de trabajo se debe regular expresamente y se debe especificar su concepto y si es prerrogativa del trabajador, así como señalar las obligaciones laborales subsistentes que se generan ante un abandono de trabajo.

**CUARTA:** De la misma manera en la Legislación Burocrática se debe especificar la diferencia entre desatención de labores y abandono de empleo, porque son hechos diferentes, ya que una cosa es abandonar las labores considerándose abandono temporal de labores, es decir momentáneas y otra el abandono de trabajo.

**QUINTA:** Se le debe dar el valor que le corresponde al abandono desde su propio significado gramatical.

**SEXTA:** Se debe regular en la ley al abandono de trabajo como causa de terminación de la relación de trabajo, es decir. la extinción de esta por voluntad del trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Civitas. Madrid, 2000.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tercera edición, México 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales. Segunda reimpresión, México 1992.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición, Editorial Porrúa. México 1998.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, México 2000.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1968. Vol. I

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Undécima Edición. Porrúa. México 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo segunda Edición. Porrúa. México 1988.

GARCIA GASTON, Cantú. El Socialismo en México en el siglo XIX. México 1969.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid 1981.

PEREZ PATÓN, Roberto. Derecho Boliviano del Trabajo. Derecho latinoamericano del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1974. Tomo I.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill, México 1998.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México 1981.

## DICCIONARIOS

Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Desalma, Buenos Aires 1983.

## LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. Edición con disposiciones hasta enero del 2002. Editorial Sista, México 2002.

## JURISPRUDENCIA

DISCO COMPACTO: IUS 2003, Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 2003.

## HEMEROGRAFIA

DE LA CUEVA, Mario. La Legislación Laboral. Un Triunfo: "Estabilidad en el Trabajo". Periódico uno mas uno, lunes 12 de mayo de 1980.

V. b  
K. A. C.