

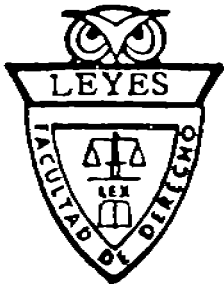
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

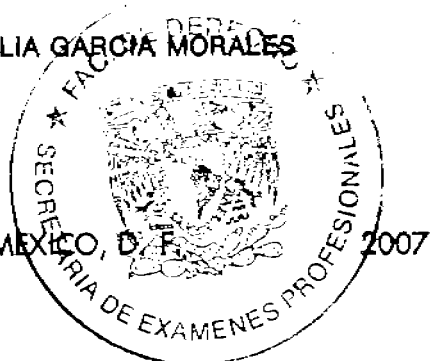
LA NECESIDAD DE ADICIONAR "EL ABANDONO DE TRABAJO" COMO CAUSAL PARA RESCINDIR LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL PATRON

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
RENAN AMILCAR ARDINES GONZALEZ



ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F.



2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

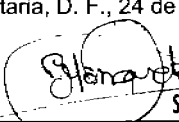
Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **RENAN AMILCAR ARDINES GONZÁLEZ**, con número de cuenta **90391596**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA NECESIDAD DE ADICIONAR EL ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL PARA RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL PATRÓN**, bajo la dirección de la **LIC. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 18 de septiembre de 2007, me manifiesta haber revisado y aprobado 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 HABLARÁ EL ES
Ciudad Universitaria, D. F., 24 de septiembre de 2007.




FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
LIC. PORFIRIO MARQUEZ GUERRERO
Director del Seminario
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite 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 la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno.

**A mi prestigiada y admirada
Universidad Nacional Autónoma de México.**
Fuente de toda sabiduría, que me abrió sus puertas
para dejar ampliar mis horizontes.

A la Facultad de Derecho.
Siempre ha sido un privilegio
ser y sentirme Universitario.

A todos los Profesores.
Con profundo respeto y admiración,
que con su enseñanza y paciencia
han contribuido en mi formación profesional.

Con especial gratitud a la Lic. Lilia García Morales.

Por su apoyo desinteresado y sabios consejos
en la elaboración de esta obra.

A mi Padre:

José Luis Ardines Perez.

Quien con su ejemplo consolidó
mis anhelos y objetivos en la vida.

A mi Madre:

Maria Elena González Rangel.

Ejemplo de vida y firmeza de mujer.

Por la dicha de traerme al mundo, educarme y
enseñarme el verdadero significado de la vida.

A mi Hermano:

José Omar Ardines González.

Con quien he contado incondicionalmente,
a pesar de todo.

A mi Esposa:

Margarita Caminos Fernández.

Modelo de honestidad y lealtad, por estar ahí,
aún sabiendo que las cosas no van bien.

Te amo.

A mis Hijas.

Cuya existencia refuerzan mi esfuerzo
de superación y despiertan un inconmensurable amor,
quienes superaran esta obra.

A mis Primos:

Maria Esther Prieto González y

Felipe O. Angulo Sánchez.

Por brindarme sin reservas su confianza,
su apoyo y cariño.

A todas las Personas.

Que de una u otra forma han apoyado mi proyecto
de vida, a todos gracias por confiar....gracias, por
todo y por tanto.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	I

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Relación de Trabajo.....	1
1.1.1 Elementos de la Relación de Trabajo.....	5
1.1.2. Sujetos de la Relación Laboral.....	5
1.1.2.1. Patrón.....	5
1.1.2.2. Trabajador.....	8
1.2. Servicio Personal	9
1.3. Subordinación.....	10
1.4. Salario	12
1.5. Condiciones Generales de Trabajo.....	13
1.5.1. Jornada de Trabajo.....	14
1.5.2 Días de descanso y Vacaciones.....	17
1.5.3. Salario.....	18
1.5.4. Aguinaldo.....	20
1.5.5. El reparto de utilidades.....	21
1.6. Conflicto Laboral.....	22
1.7. Terminación de la Relación de Trabajo.....	27
1.8. Rescisión de la Relación de Trabajo.....	30
1.9. Abandono de Trabajo.....	34
1.9.1. Formas en que se puede presentar el abandono de trabajo.....	35
1.10. Estabilidad en el empleo.....	39

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

2.1. EL Derecho Laboral en la Colonia.....	42
2.2. La Constitución de 1824.....	47
2.3. La Constitución de 1857.....	49
2.4. La Constitución de 1917.....	51
2.5. Artículo 123 apartado "A" de la Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	55
2.6. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	57

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

3.1. Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	61
3.2. La Ley Federal del trabajo de 1970.....	66
3.3 Criterios Jurisprudenciales respecto al Abandono de Trabajo que señala la Suprema Corte de Justicia.....	72

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA DEL ABANDONO DE TRABAJO

4.1. El Abandono de Trabajo como causa de rescisión de las relaciones de trabajo.....	87
4.2. La problemática de la carga probatoria para el patrón en el abandono de trabajo.....	95
CONCLUSIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	104

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto el estudio jurídico de la necesidad de adicionar el abandono de trabajo como causal para rescindir la relación laboral, sin responsabilidad alguna para el patrón.

En la práctica existe confusión para entender e interpretar esta figura, debido a las lagunas que existen en la Ley Federal del Trabajo y en la doctrina no hay suficiente material para poder esclarecer la problemática, por lo tanto para poder tener información e interpretación se recurre a la Jurisprudencia, y asimismo hay una falta de escaso marco legal que hace referencia al caso que nos ocupa.

A fin de que el lector pueda tener una detallada comprensión del tema sujeto de estudio, se ha dividido en cuatro capítulos, denominado el primero de ellos conceptos fundamentales, dándonos una mejor comprensión del tema, esto con motivo de establecer la terminología que se usará en el desarrollo del presente tema.

En el segundo capítulo hacemos una síntesis de los antecedentes históricos del trabajo, que abarca desde la Época Colonial, Constitucional hasta el artículo 123 Constitucional en la materia, con el fin de conocer las primeras apariciones de esta forma de rescisión, la cual no era considerada como rescisión.

En el tercer capítulo se integra la legislación laboral, correspondiente del abandono de trabajo, precisándose que esta rescisión no es la falta de asistencia a las labores, sino que existen diversas causas justificadas o no.

En el Cuarto capítulo abordaremos específicamente el abandono de trabajo, como causal para rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna para el patrón.

Sin perder de vista que en la práctica la carga probatoria del abandono de trabajo presenta un problema para el patrón, ya que al trabajador no le corresponde probar, salvo caso en particular que se analizara en dicho capítulo.

Esta figura tiene medios de convicción poco eficaces, además de resaltar la necesidad de contemplar esta figura de manera específica en la Ley Federal del Trabajo, ya que el abandono de trabajo solo está contemplado en la jurisprudencia y en ocasiones considerando injusto que la carga de la prueba solo le corresponda al patrón, no obstante que en muchas ocasiones el trabajador después de abandonar el centro de labores, alega el despido injustificado.

En el presente trabajo se aplicó el Método Deductivo, que parte de lo general a lo particular, toda vez que se utilizaron principios básicos generales del derecho laboral, con la finalidad de tener elementos necesarios para poder emitir criterios específicos, respecto del abandono de trabajo.

Se utilizó el Método Histórico, al recabar los conocimientos plasmados por los profesores, historiadores que se han preocupado por investigar el abandono de trabajo, en el paso del tiempo y dentro del ámbito laboral jurídico, y así entender las causas y consecuencias de dicho abandono.

Al aplicar el Método Jurídico, se analizó el derecho formulado por catedráticos del derecho, juristas y especialistas en el tema, así como de leyes, ejecutorias o resoluciones formuladas por autoridades jurisdiccionales respecto del tema de estudio.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO DEL TRABAJO

Es importante conocer los conceptos fundamentales de las figuras jurídicas del derecho laboral, con el objeto de tener una apreciación más clara del presente tema de investigación.

1.1. Relación de Trabajo

El Hombre como especie, desde su inicio, ha ejercido un esfuerzo corporal o mental para satisfacer sus necesidades.

Si se toma la tesis cristiana como base del origen del hombre, en el libro de génesis del antiguo testamento señala, que Yahven tomó al hombre (Adan) y lo colocó en el huerto del Edén para que lo trabajase, posteriormente por la comisión de un pecado es condenado a sacar de la tierra el alimento con grandes esfuerzos y a comer el pan mediante el sudor de su rostro.

En la época prehistórica, el hombre elaboró armas primitivas, toda vez que tenía que luchar contra animales, contra las fuerzas de la naturaleza y contra otros hombres para su supervivencia, el más fuerte se hacía valer del más débil para la realización de las faenas que le resultaban molestas, éstas relaciones presentaban injusticias porque las personas que realizaban los servicios, eran en ocasiones esclavos y considerados como cosas o bestias.

A medida que la humanidad evolucionó, se dieron descubrimientos y se crearon inventos que abrieron la puerta a la manufactura de artículos, así como a las maquinarias, las cuales transformaron radicalmente usos y formas de vida, originándose una relación entre el dueño del taller o fábrica con las personas que le vendían su fuerza de trabajo; asimismo, se presentaron arbitrariedades hacia el trabajador, por lo que con el tiempo esta relación de trabajo quedó regulada legalmente, denominándole algunos tratadistas como contrato de trabajo y otros relación de trabajo.

Por otra parte, para poder definir lo que es una relación de trabajo, primero hay que establecer que se debe entender por relación y por trabajo.

El Diccionario de la Lengua Española, define el término relación como: "(Del Lat. Relatto-onis). Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U.m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales."¹

El maestro José Dávalos, se refiere al trabajo de la siguiente manera:

"Algunos autores señalan que la palabra proviene del Latín Trabs. Trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego Thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Editorial Espasa. España, 2001. p.1314.

Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra labores o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española, define al trabajo como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."²

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 segundo párrafo define como trabajo: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

De las definiciones anteriores, se podría entender como relación de trabajo: el acuerdo entre dos personas en la que una de ellas presta sus servicios a otra, bajo sus instrucciones para la realización de un fin determinado.

Para el maestro José Dávalos, basta con que se preste un servicio para que nazca la relación laboral, señalando lo siguiente: "...puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber un contrato y nunca darse la relación laboral."³

² DÁVALOS MORALES, José, "Derecho del Trabajo". Segunda Edición, Porrúa, México 1988, p.5

³ DÁVALOS MORALES, José, "Derecho del Trabajo I". Novena Edición, Porrúa. México, 1999, p.105

Los juristas recurrieron a las relaciones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron como contrato: "acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador."⁴

El Doctor Mario de la Cueva considera que la relación de trabajo es: "El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio."⁵

El artículo 20 primer párrafo de la Ley Federal de Trabajo, señala que debemos entender como relación de trabajo: "...cuquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

El artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo, señala que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Hay que dejar claro que independientemente de los actos que originen la relación laboral y el contrato de trabajo, en ambos actos se aplicaran las leyes protectoras hacia los trabajadores.

De lo anteriormente señalado, se concluiría diciendo que la relación de trabajo se da al momento en que un sujeto presta un servicio de manera personal y subordinada a otra persona física y/o moral, mediante el pago de un salario.

⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimaseptima Edición. Porrúa, México 1990, p.30.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Tercera Edición, Porrúa, México, 1949, p.273.

1.1.1 Elementos de la Relación de Trabajo

Es necesario ubicar a los sujetos que intervienen en la relación laboral, el vínculo que hay entre ellos, las condiciones que acuerdan, como el factor económico y su regulación en el sistema jurídico, para tener una visión más clara de lo que es una relación de trabajo.

1.1.2. Sujetos de la Relación Laboral

Las partes que intervienen en una relación de trabajo, son el patrón y trabajador, observándose que el fin que los une, es el económico.

1.1.2.1. Patrón

El Diccionario de la Lengua Española define al patrón, en los siguientes términos: "(Del Lat. Patronus) m. y f. Defensor Protector./ Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios./ El que manda y dirige un pequeño buque mercante."⁶

El Diccionario Jurídico define al patrón en los siguientes términos: "empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa."⁷

⁶ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Espasa. España. 2001. p.1157

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa. México. 1998. p.158.

En términos generales se puede decir que el patrón es aquella persona que manda, ordena, dirige a sus subordinados -obreros o empleados- los cuales cumplen con las indicaciones del patrón.

El profesor Juan D. Pozzo comenta que el término empleado tiene varias denominaciones como: "Patrón", "Patrono", "Principal" (especialmente en el código de comercio "Locatario", "Dador de trabajo" o "Acreeedor de trabajo", "Empresario").

No aparece en nuestro derecho positivo el concepto jurídico del empleador, pero se puede dar su definición a contrario sensu de la que se ha dado para el trabajador.

Conforme a ésta podemos establecer que el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución." ⁸

Para el profesor Briceño el patrón es: "La persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. El patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores." ⁹

De las anteriores definiciones se destaca la dependencia del trabajador a favor del patrón el cual dará una retribución, es decir, que cuenta con el poder económico para solventar los gastos que se presenten, asimismo se responsabiliza de las obligaciones que deriven de la relación laboral.

⁸ D. POZZO, Juan. Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Edinars .A. Editores, p.150.

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del trabajo. S.e. Harla. México. 1985. P.150.

El artículo 10 de nuestra Ley Laboral, define al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Es importante destacar que la anterior definición no menciona el elemento subordinación y no señala el compromiso de pagar un salario al trabajador por el servicio realizado, por lo que se considera incompleta.

El patrón siempre se ha beneficiado del producto o servicio del trabajador, toda vez, que al venderlo obtiene capital para poder pagarle al trabajador, comprar materias primas para que el trabajador siga produciendo y el remanente es su ganancia.

La representación, es una institución jurídica consagrada por nuestras leyes civiles y mercantiles, que utiliza el patrón como elemento de apoyo en su centro de trabajo, es decir que por la carga de trabajo que adquiere el patrón se ve en la necesidad de contratar personal que lo represente en las actividades que realizaba en el centro de trabajo, con los particulares para la celebración de negocios, para atender las relaciones con el público u otras que necesite el patrón.

El representante no adquiere en las operaciones que realiza como tal, ni derechos ni obligaciones frente a terceros, estos derechos los adquiere el dueño o patrón, a través de su representante.

El Artículo 11 de nuestra Ley Laboral señala: "Que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Esta disposición resulta importante y necesaria para que se de la relación del patrón accionista, dueño de la empresa ante sus trabajadores.

Por otra parte cabe aclarar que el patrón o representado no estará obligado con las actividades que haya realizado el representante, cuando se haya extralimitado en el uso de las facultades que se le confirió

1.1.2.2. Trabajador

Es el elemento básico del derecho del trabajo, pues éste, tiene por objeto fijar los derechos del hombre, como parte importante del proceso de producción, progreso económico y social en la colectividad.

El Diccionario de la Lengua Española define al trabajador, (ra) como: "Adj. Que trabaja./ m. y f. Jornalero, Obrero." ¹⁰

El Diccionario Jurídico considera que trabajador es: "quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad./ Es toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario u otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella."

Aun cuando adoptemos la terminología de la palabra "trabajador", en la práctica encontramos otras calificaciones como obrero, empleado, aprendiz, técnicos, etc., que en cierta forma servirán para encuadrarlos en un status profesional.

¹⁰ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena edición. Espasa. España 2001.p.1496.

El profesor de la Cueva señala: "Que el trabajador como sujeto del derecho del trabajo puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer, pues y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley." "las personas morales o jurídicas son incapaces dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana, de trabajo y no se comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgo profesionales, etc."

El artículo 8 de la Ley Laboral señala que trabajador es: "La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

Se podría concluir definiendo al trabajador como: Aquella persona física que trabaja personalmente, en forma subordinada y bajo la dirección de otra, ya sea persona física o moral a cambio del pago de un salario.

1.2. Servicio Personal

La prestación de un servicio personal atiende al hecho de identificar plenamente al trabajador y desde luego las cualidades que se requieren de éste, toda vez que cada individuo tiene diferentes características, las cuales lo harán idóneo para desempeñar una determinada función, la cual no podrá permitir que otra persona la desempeñe, a menos de contar con el consentimiento del patrón.

El autor Jesús Castoreña considera que el servicio persona es: el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico.

De lo anteriormente expuesto, se puede llegar a la conclusión de que la actividad laboral obliga al trabajador a cumplir personalmente el servicio al cual se comprometió, sin poderla delegar a terceros a menos de contar con la autorización del patrón

1.3. Subordinación

La subordinación es la característica más importante del contrato de trabajo y de la relación laboral, toda vez que precisa la facultad de autoridad que tiene el patrón hacia el trabajador, el cual presentará obediencia y disciplina en el trabajo, en cierta forma es el vínculo que los une.

El diccionario de la Lengua Española define subordinación de la siguiente manera: (Del Lat. Subordinatto-onis) f. Sujeción a la orden, mando o domino de alguien." ¹¹

Por su parte, el autor Jesús Castoreña refiere que la subordinación se debe entender: de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual el primero está obligado a la prestación de sus servicios y de cumplir las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

¹¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena edición. Espasa. España 2001.p.1570.

El profesor Juan D. Pozzo señala, entre otros caracteres de la subordinación, los siguientes:

“Es el ejercicio de un poder de carácter jurídico, del empleador sobre el trabajador.

Surge de un contrato y se limita únicamente a la actividad laboral comprometida.

No es igual en todos los casos, porque ofrece distinta intensidad, según las tareas y la preparación del trabajador.

No exige que el trabajo se preste bajo la regulación directa del empleador.

No implica distinciones entre trabajo industrial e intelectual.”¹²

Se podría concluir que se presentará la subordinación en el ámbito laboral, cuando alguna de las partes contratantes se somete a obedecer a otro, es decir, que en el ámbito laboral será el patrón quien tenga el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y el trabajador por su parte, está obligado legalmente a obedecer las ordenes de su jefe.

¹² D.POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. s.e.Argentina.1961.P.150.

1.4. Salario

Es el último elemento que integra las relaciones laborales y los contratos de trabajo, siendo una obligación del patrón el pagar como retribución el trabajo realizado por el trabajador

El Diccionario Jurídico define al salario como: "Forma en que se remunera la mano de obra en relación de dependencia, la que puede ser retribuida por día (jornal) o por mes (suelo). / Remuneración del factor trabajo."¹³

Los legisladores le han dado diversas expresiones al pago que realiza el patrón, no obstante que tienen la misma connotación, por ejemplo: salario, suelo, jornal, retribución y con los usos los han acomodado para clasificar o distinguir: el salario de los obreros, el suelo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

El profesor Trueba Urbina señala que el salario es: "La remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía."¹⁴

Se podría mencionar que en la vida real el salario es la fuente principal de los ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que éste tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia y es por eso, el cual se considera un medio para satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa. México. 1998. p. 257

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1981. p.88

De las anteriores definiciones se observa que el salario es una de las formas de remuneración del servicio prestado, la cual no es compensatoria del trabajo desarrollado, no obstante lo anterior se considera que tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias.

El artículo 82 de la Ley Laboral define al salario como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

El artículo 84 de la Ley Laboral señala que el salario se integrará: "Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que el salario es el pago justo y necesario que tiene que realizar el patrón en compensación del esfuerzo realizado por el trabajador, teniendo como fin satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

1.5. Condiciones Generales de Trabajo

Entendemos por condición de trabajo las distintas obligaciones y derechos que tienen el trabajador y el patrón como sujetos de una relación laboral.

Para el maestro Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y los que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".¹⁵

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 1998. p. 297

El artículo 56 de la Ley establece el principio de igualdad en las condiciones de trabajo y establece al respecto que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionados a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades expresamente consignadas por esta ley.

1.5.1. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es un elemento indispensable del trabajador en convenir la jornada de trabajo en donde va prestar su fuerza de trabajo cada día.

Euquerio Guerrero define a la jornada de trabajo como: "...el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."¹⁶

Naturaleza Jurídicamente de Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Desde el punto de vista de Manuel Alonso Olea por ejemplo, nos habla de jornada normal, jornadas reducidas y jornadas especiales, con lo que atiende a su duración legal.

¹⁶ Ob.Cit.p.123

Sin embargo, la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la duración distinta puede derivar, bien de las horas del día que comprenden, bien de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria.

Clasificación de las Jornadas:

- **Jornada Diurna:** Es la comprendida entre las seis horas y las veinte horas. El máximo legal de duración es de ocho horas.
- **Jornada Mixta:** Comprende períodos de las jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende de tres horas y media, se reputará jornada nocturna. Su duración máxima es de siete horas.
- **Jornada Nocturna:** Su límite son las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas.
- **Jornada Reducida:** Los menores de dieciséis años no podrán trabajar más de seis horas.
- **Jornada Especial:** Si el principio Constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor, sin ello se consigue el reposo del sábado en la tarde. Cualquier otra modalidad equivalente, es dudosa la constitucionalidad del precepto pero indiscutible la bondad de la solución. En realidad, con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resulta indispensables en determinado tipo de servicio.

- **Jornada ilimitada:** Parece poco congruente en los principios constitucionales que aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley exige que disfruten de un reposo suficiente.
- **Jornada Extraordinaria:** De acuerdo al concepto del artículo 66 de la ley, es la que se prolonga más allá de sus límites legales, por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- **Jornada Emergente:** Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo, inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o el patrón, o la existencia misma de la empresa.
- **Jornada Continua:** La ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continua no significa aún ininterrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora por lo menos.
- **Jornada Discontinua:** Su característica principal es la interrupción, de tal manera que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

1.5.2 Días de descanso y Vacaciones

El derecho mexicano recogió dos instituciones, los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender y mejorar la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

Tienen antecedentes religiosos en la época de los judíos el "*sabath*" era un día dedicado a Dios.

El artículo 69 de la Ley laboral previene como casi todos los códigos laborales del mundo, que: "por cada 6 días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Día de descanso.- Los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley, siguiendo el lenguaje consuetudinario, denomina descanso obligatorio. La ley señala dos normas que parecieron suficientes, el artículo 71 contiene la regla general, al decir que en los reglamentos de la ley se "procurará que el día de descanso semanal sea el domingo", una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo: la semana regula los problemas del descanso en los trabajos continuos, a cuyo fin establece el artículo 70 que "los trabajadores y el patrono fijarán de común acuerdo los días en que los primeros deben disfrutar del descanso."

De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio y no sus días de descanso semanal, ya que están resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales.

Descanso obligatorio.- Es aquel que se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.

Vacaciones.- Son derechos de todos los trabajadores, no es suficiente que el trabajador descanse un poco durante la jornada, ni cada semana; es indispensable además, para recuperar sus fuerzas y proteger su integridad física.

Debe disfrutar por lo menos de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días hábiles por lo menos conforme al artículo 179 de la Ley.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagados, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

1.5.3. Salario

Cuando el trabajador efectúa un trabajo físico o intelectual, y subordinado recibe a cambio una remuneración denominada también salario y este vocablo jurídico esta definido por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que dice "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

De lo anterior se puede afirmar que el salario es el pago, que recibe el trabajador por la actividad encomendada una vez que ha sido realizada.

El Maestro Briceño Ruiz Alberto sostiene que el salario constituye la principal prestación a cargo del patrón, pero el pagar el salario no es una facultad discrecional a favor del patrón, sino por el contrario, es una obligación establecida en la propia Ley y en particular en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Analizando el artículo arriba mencionado con el artículo 86 de la misma Ley, se afirma entonces que el salario es una obligación a cubrir por el patrón al trabajador y que ese salario jamás deberá ser inferior a lo establecido en la Ley, esto es, no puede otorgarse un salario que sea inferior al mínimo.

Se tomará en consideración para fijar el importe del salario, la cantidad y calidad del trabajo a realizar, pero como ya se afirmó jamás deberá ser inferior al establecido en la Ley.

Obsérvese el artículo 85 de Ley Federal del Trabajo: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad el trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

Además del pago por el trabajo devengado, existen otros elementos que componen o integran el salario como son: Gratificaciones, Habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie entre otras.

Así lo prevé el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y en cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Para efectos del presente trabajo se puede concluir que el salario es el pago al trabajador por el desarrollo de un trabajo subordinado.

1.5.4. Aguinaldo

Rafael de Pina Vara define al Aguinaldo como "Regalo que se hace por Pascua de Navidad, La Ley Federal del Trabajo (artículo 87) establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Los trabajadores que no han cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo trabajado."¹⁷

Se trata de un salario complementario que se paga en forma diferida.

¹⁷ DE PINA VARA, Rafael y Rafael De Pina. Diccionario de Derecho. Duodécima edición. Porrúa México. 1984. pp 66 y 67.

La ley fija la forma que calcula el monto correspondiente, con la finalidad de lograr por esta vía un correctivo salarial para solventar necesidades de consumo, inversión y ahorro.

El aguinaldo gana día a día, por tanto en el momento de extinción del contrato, por cualquier causa, se lo ha adquirido en la medida proporcional al tiempo trabajado, debiendo ser abonado a los herederos del trabajador en caso de fallecimiento de éste.

El artículo 87 de la ley de la materia previene: "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario, lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualesquiera que fuere este."

El trabajador tiene derecho a recibir el pago de su aguinaldo en el momento de separarse del empleo, en la parte proporcional que el corresponda, prestación que se puede determinar en cualquier momento.

1.5.5. El reparto de utilidades

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas."

Este reparto se deberá realizar dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual.

El reparto de utilidades no es considerado como parte del salario, tal disposición está contemplado en el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo "La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores."

1.6. Conflicto Laboral

La palabra conflicto se deriva de la voz latina *confluyere*, que significa combatir, y por extensión se entiende por tal, combate, inquietud, apuro, situación desgraciada y de difícil salida. Dicho vocablo es sinónimo del término colisión, de *colissio*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes, se origina cuando en una relación laboral no se alcanza su adecuado y previsto cumplimiento por alguna de las partes (trabajador y patrón) o cuando su extinción tampoco tiene lugar, según las condiciones previamente determinadas, ocasionando una contienda entre las partes, es decir una anomalía o alteración en la convivencia laboral.

Bayon Chacón considera al conflicto laboral como: "Una situación de oposición entre dos personas o grupos respecto de un problema concreto, con la fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales."¹⁸

¹⁸ ALCALA-ZAMORA, Niceto. Tratado de Política Laboral y Social . Helista Buenos Aires Argentina 1730. p.141

El profesor Mario de la Cueva estima que "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones laborales individuales o colectivas del trabajo" ¹⁹

El tratadista Armando Porras López define al conflicto de trabajo como "controversias jurídico económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley y a la relación de trabajo individual y colectivo" ²⁰

Los conflictos del trabajo toman su origen mediato en la tutela legal al trabajo subordinado, e inmediato, en la violación o incumplimiento de la ley, de las estipulaciones contractuales del reglamento de trabajo de un fallo arbitral firme, así como la defensa de las condiciones de trabajo ante cualquier modificación desfavorable y que no hayan estado previstas al momento de celebrarse el contrato de trabajo.

Es necesario para que el conflicto exista una causa y que ésta transforme la situación de divergencia en otra de hecho; porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento; es decir, una vez planteado una pretensión frente a otra respecto a cierto problema y determinada solución y ésta no sea aceptada por la parte contraria.

Bayon señala que todo conflicto de trabajo debe contar con tres momentos:

¹⁹ SALAZAR MIGUEL Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Temis, segunda edición 1963. p. 26

²⁰ *Ibidem.*, p. 27.

PRESUPUESTOS.- son los hechos o realidades necesarios para que se de él conflicto laboral, siendo tres:

- Debe existir una relación jurídica previa de trabajo.
- El hecho determinante del conflicto, es la causa del mismo cuyo origen en la voluntad de una de las partes da origen a una alteración
- La subjetivación de la causa del conflicto, es suficiente para que nazca en una de las partes una pretensión que podrá o no actualizarse, dando lugar en caso afirmativo a la perfección del conflicto y quedando en el supuesto contrario, como creencia interna sin fuerza para originar un litigio entre partes.

ACTOS PREPARATORIOS.- son momentos previos por una de las partes antes de materializar el conflicto laboral; dividiéndose en cuatro momentos.

- Exteriorización de la pretensión.- es la manifestación de ésta ante el órgano competente para producir los efectos jurídicos
- Notificación de la pretensión a la otra parte.- para desencadenar en su caso, la actualización del proceso llamado a dirimir por los causes jurídicos establecidos.
- Negativa de la parte requerida a aceptar la pretensión en los términos en que aparece formulada.

- Ratificación en su pretensión de la parte que originariamente la planteó, no conformándose con la negativa anterior en forma de desistimiento de su posición originaria, ni aceptando la posible contrapuesta.

ACTO DE PERFECCIÓN DEL CONFLICTO.- Es por el cual se manifiesta en forma definitiva y eficaz en derecho, el acuerdo de las partes de una relación jurídica de trabajo individual o colectiva de hacer nacer una discrepancia sobre el valor, términos o subsistencia de esa relación.

La finalidad de los conflictos admite variaciones o modalidades múltiples; tantas cuantas puedan ser las materias reclamadas o pretendidas.

Los tipos de conflictos laborales son numerosos, siendo los más comúnmente admitidos los que a continuación se describen:

- **Los que se distinguen por su naturaleza**

Conflicto Individual: Es aquel que surge entre dos sujetos de una singular y concreta relación de trabajo, es decir, entre un trabajador y un patrón individualmente considerados y ligados por una relación de trabajo

Conflicto Colectivo: Es la intervención de una asociación profesional de trabajadores o patrones, cuyas consecuencias o efectos se extienden a personas no sujetos del conflicto que resultan afectadas esencialmente por el mismo

- **Por la pretensión que encierran**

Los Conflictos Jurídicos o de Aplicación del Derecho: Son aquellos que se basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirve de fundamento a su planteamiento; Lo único que se requiere es la existencia previa de un derecho subjetivo fundado en norma laboral –autónoma o heterónoma- es decir, se reclama contra la interpretación aplicación o incumplimiento de una cláusula o de una norma.

El conflicto jurídico supone el mantenimiento de la situación jurídica creada al amparo de un orden jurídico determinado.

Los Conflictos de Intereses o Económicos o de Revisión del Derecho: tiene como finalidad suprimir las situaciones jurídicas existentes, como consecuencia de la modificación o sustitución del orden jurídico concreto que las regula, es decir, que surge de la pretensión de modificar la normativa vigente o de crear otra nueva

- **Por su significación**

Los Estrictamente Laborales o Propios: Son los que guardan un significado estrictamente laboral

Los no Estrictamente Laborales o Impropios: No tienen interés laboral, diferenciándose en cuatro tipos de conflictos:

- Intersindicales Colectivos
- intersindicales no colectivos
- Entre los sindicatos y sus miembros respectivos
- Entre trabajadores

De las definiciones anteriores, se puede concluir que los conflictos de trabajo tienen su causa inmediata en el incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales que regulan el trabajo humano y subordinado, tendientes a mejorar y superar las condiciones de trabajo existentes, pues la regulación legal contenida en los códigos de la materia apenas es un mínimo de garantías consagradas a favor de los trabajadores.

1.7. Terminación de la Relación de Trabajo

La terminación de la relación de trabajo es aquel momento o circunstancia que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, extinguiéndose la obligación de prestar el servicio subordinado, así como la de pagar el salario y todas las obligaciones secundarias.

La causa para dar por terminado un contrato o relación de trabajo, lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, al disponer: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y.
- V. Los casos a los que se refiere el artículo 434"

En la fracción primera se respetó por el Legislador la autonomía de la voluntad, para dar por terminada la relación de trabajo.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, existen empresas que al no contar con un capital suficiente solicitan préstamos y el desarrollo de la actividad laboral se encuentra condicionada a factores económicos, como es el interior, independientemente que se haya estipulado un plazo para realizar el trabajo, igualmente existen otros factores ajenos al patrón y al trabajador que son determinantes para que no se cumpla con la obligación contraída, por ello el legislador la encuadró como causa de terminación de la Relación de Trabajo.

Respecto de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, consideramos que con ello se protege al trabajador, para que en el desempeño de sus obligaciones laborables no sufra un percance o accidente de trabajo, pero pareciera que la protección es también para el patrón, porque con el argumento de la incapacidad existente en el trabajador para desarrollar su trabajo le permite contratar a otro trabajador que no implique un costo adicional dentro del proceso de producción.

Ahora bien, referente a los casos que contempla el artículo 434 de la Ley se observa que dice "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De lo anterior, se afirma que terminará la relación laboral por causas de fuerza mayor o caso fortuito, causas ajenas indudablemente al patrón, así también que exista notoria inconstabilidad y manifiesta de la explotación, al respecto en párrafos anteriores comente que en ocasiones el patrón adquiere obligaciones de capital y al ser insuficiente ese capital, ello le impedirá cumplir el objeto o fin pactado con el trabajador.

El agotamiento de la materia objeto de una industria, que refiere la fracción III del artículo 434, se observa en los casos de que una empresa se establezca con la finalidad de extraer algún mineral del subsuelo, y al instante que sea evidente que se ha agotado tal mineral, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, por lo que se refiere a los casos de quiebra, esta deberá ser claramente declarada por la autoridad.

La relación de trabajo se puede extinguir también por otras razones, en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, contempla las causas para rescindir la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Se podría concluir, señalando que la terminación de una relación laboral puede obedecer a los motivos específicos que se establecen en el artículo 53 de la presente ley, por ejemplo, aquellas circunstancias que se determinaron

desde el momento en que se constituyó la relación laboral, como la terminación de la obra o servicio que se realizaba, las que no dependen de las partes como incapacidad o muerte del trabajador, económicas, casos fortuitos;

1.8. Rescisión de la Relación de Trabajo

La rescisión es el acto por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

El artículo 46 de la ley de la materia establece que "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Para definir el concepto de rescisión de trabajo hay diversas opiniones y dividida por los autores. Al respecto, Mario de la Cueva señala: "La rescisión según todo lo expuesto en los párrafos que anteceden es la disolución de las relaciones individuales de trabajo motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono".²¹

En tanto, el maestro Dávalos dice que: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."²²

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

²¹ Ob. Cit.p.809.

²² DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo 1. Novena Edición Porrúa México 1999 P.171

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.

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

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

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

VI. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

Características de la rescisión:

- UNILATERAL.- La conducta es de un solo sujeto de la relación laboral.
- POTESTATIVO.- En el supuesto de una causa de rescisión laboral, el sujeto a quien corresponde ése derecho, puede ejercitarlo o no.
- FORMAL.- Se debe dar aviso por escrito, de la fecha y causas de la rescisión, es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

Por lo que podemos decir que la rescisión de la relación de trabajo es un derecho unilateral del trabajador o del patrón, siendo una facultad potestativa de uno y otro. Así lo explica José Dávalos, a saber: "Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no".²³

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

²³ Ibidem p.140.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue, pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina, y se debe reanudar²⁴.

1.9. Abandono de Trabajo

El Abandono de trabajo ocurre cuando el trabajador decide dejar de prestar los servicios en forma definitiva al patrón. La decisión unilateral y voluntaria del trabajador puede proceder de motivos estrictamente personales o bien ser originada por circunstancias que provengan exclusivamente del patrón.

El profesor José Dávalos Morales define al abandono del empleo como "La expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar."²⁵

El abandono del empleo como causal de rescisión de la relación laboral no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tiene 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.²⁶

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

²⁶ Idem.

1.9.1. Formas en que se puede presentar el abandono de trabajo:

- **POR SU EXPRESIÓN:** Cuando el trabajador avisa previamente al patrón y no se deriva otra consecuencia que no sean las propias del normal desarrollo de la relación laboral.

Interpretándose por su expresión como una forma análoga de terminación de la relación laboral que menciona el artículo 53, de la ley en materia.

- **POR LOS EFECTOS:** Cuando el trabajador no avisa al patrón su deseo de prestar más sus servicios a él, incumpliendo una obligación laboral de prestación e servicios.

Interpretándose el abandono de trabajo por sus efectos como una forma análoga de rescisión laboral que se mencionan el artículo 47, de la ley en materia.

La voluntad unilateral del trabajador de abandonar su trabajo reviste ciertas características como el rehusarse a realizar las ordenes del patrón, asimismo, se dará retirándose del centro de labores sin causa justificada y por último mediante la inasistencia al trabajo.

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

El profesor Borrel Navarro considera respecto del abandono de trabajo que: "Lo más conveniente para el patrón a que el trabajador a través del abandono, incurra en más de tres faltas de inasistencia a su trabajo y por esa causal que establece el inciso X del artículo 47 de la ley, rescindir sin responsabilidad para él, la relación o contrato individual de trabajo"²⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterio respecto de esta forma de abandono de trabajo señala:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: VI.2º.104L

Página: 469

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DESISTENCIA. 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

²⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, 1992. p 42.

un estado de separación definitivamente 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 sustentado 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. Es 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.

Amparo directo 407/907. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2º.T.2.L

Página:761

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SECONFIGUREN.

Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirlo cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

Amparo 7622/95.

Servio Postal Mexicano.

18 de Agosto de 1995.

Unanimidad de votos.

Ponente: Cesar Esquinca Muñoz. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez

El abandono de trabajo previsto en la fracción X del artículo 47 de la Ley, no debe confundirse con la acepción faltas de trabajo. Es necesario encuadrar en el marco jurídico diferenciar al abandono de trabajo, esto para poder respetar la seguridad y certeza jurídica de las partes en la relación laboral y no confundirlo con una terminación laboral o una causal de rescisión por incumplimiento del contrato laboral

1.10. Estabilidad en el empleo

Al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separarse ni aun con causa justificada, toda vez que este criterio sería contrario a los más elementales principios de equidad.

Las relaciones de trabajo en general son por un tiempo indeterminado trayendo en consecuencia una estabilidad en el empleo.

Para el maestro Dávalos, "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello, si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando".²⁸

²⁸ *ibidem*, p. 138.

La estabilidad constituye una aspiración para el trabajador mediante ella, se trata de evitar con esto despidos arbitrarios, o por capricho que de un día a otro puedan perjudicar al trabajador y a su familia.

“La estabilidad es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En relación con el contrato de trabajo, la estabilidad se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de éste, como fuente de subsistencia de los trabajadores y sus familias.

Desde este punto de vista, las argumentaciones a favor de una protección contra la ruptura del contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad en el empleo. La idea directora de esta argumentación es la de querer que el contrato de trabajo sea permanente; En las opiniones más aceptadas se puede distinguir dos tipos de estabilidad la absoluta y la estabilidad relativa:

La estabilidad absoluta es aquella en la cual el empleador sólo está autorizado a despedir en el caso que haya habido motivo establecido por la ley, en caso contrario, el despido es declarado nulo y provoca la reintegración del trabajador a su puesto, así como el pago de los salarios no recibidos entre el despido y la reintegración efectiva; en esta hipótesis, la reintegración del trabajador es uno de los elementos de base.

La estabilidad relativa tiene ciertas limitaciones al despido; existen, sin embargo, diferentes grados de protección que permite hablar de estabilidad relativa propia y de estabilidad impropia. En el primer caso, el despido no podrá ser pronunciado en ausencia de motivo legal, sin embargo con la estabilidad relativa impropia, la decisión del empleador en despedir un trabajador produce sus efectos: el contrato de trabajo será roto; el efecto de un despido sin motivo legal será el pago de una indemnización especial.

El Dr. Néstor de Buen considera "La estabilidad en el empleo como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".²⁹

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente del derecho del trabajo esta estabilidad comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones laborales y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

²⁹ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Décima Edición. Porrúa. México, 1994. p.547.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL ABANDONO DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

Una vez definido los conceptos y figuras jurídicas de la relación de trabajo, así como del abandono de trabajo, en este capítulo analizaremos los antecedentes históricos, jurídicos laborales de la relación laboral, a fin de tener una idea más clara de las circunstancias que posiblemente han originado y motivado al trabajador ha dejar de presentarse a laborar sin causa justificada, sin dar aviso al patrón.

2.1. EL Derecho Laboral en la Colonia.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época Colonial, sobresalen Las Leyes de Indias, que se dieron por iniciativa de los Reyes Católicos, con el fin de evitar la explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos, en ésta legislación de las Indias entre las disposiciones contenidas encontramos que destacaban, la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo; oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad.

Lo real de las disposiciones de la Legislación de Indias, es que no funcionaron en la práctica.

No había disposiciones que vieran por la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino más bien eran medidas de misericordia.

Posteriormente surgió "La Encomienda" que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas.

La Encomienda se estableció debido a diversos factores, en primer término a la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno y el trabajo de niños.

Si bien la Encomienda originalmente tenía fines proteccionistas posteriormente degeneró en un sistema de explotación, el cual a través de diversas Cédulas Reales se fue tornando más y más injusto, y peor aún, se llegó a darle una aplicación alejada de lo ordenado por la Corona Española en detrimento de los indios.

La Encomienda fue perdiendo paulatinamente su eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o cuatequil, se estableció a fines del siglo XVI, que tenía como finalidad sacar de los pueblos a los indios que eran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.

Ante tales injusticias, en 1601 una Cédula Real prohibió el repartimiento, en 1609 se estableció con ciertas reformas y en 1631 fue abolido definitivamente quedando solo la obligación de los pueblos de indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo de las minas.

Dada las circunstancias que imperaban en la época Colonial, ambiente que se describe en la Representación documento escrito en 1789 por Don

Manuel Abad y Queipo Obispo de Valladolid, resaltaba que 4,500,000 pobladores de la Nueva España se agrupaban en 3 clases: Españoles, Indios y Castas, narra como los españoles siendo una décima de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas y cómo las otras clases eran meros tributarios objeto de la más injusta degradación.

Resultaba, asimismo, que el español tenía interés en que se observaran las leyes, pues eran una garantía de continuar en su situación de privilegio mientras que las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que solo la reconocían en la medida de sus faltas y delitos.

Con las injusticias de lo que fue el repartimiento surgió el trabajo por jornal o peonaje, por lo que aumentó el trabajo de los que se ofrecían como gañanes trabajadores sin patrón siendo totalmente libres acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios lo cual les era más atractivo que los trabajos en los pueblos y caminos, porque recibían un salario regular y otra parte se les pagaba con maíz, teniendo con ello al menos garantizado el sustento, lo que produjo consecutivamente que el trabajador se arraigara a ese trabajo por motivos de deudas, pese a todo lo anterior y por todos los defectos que pudo haber tenido dicho sistema de trabajo, cumplió con las finalidades que la Encomienda no pudo realizar siendo mas benigno que otros trabajos como el de los obrajes y talleres.

La desgarradora descripción que Alejandro Humboldt, hace de las condiciones que imperaban a principios del Siglo XIX en esos centros de explotación de los obrajes.

"Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no solo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino mas aún la insalubridad del obrador y el maltrato que se da a los trabajadores,

hombres libres, indios y hombres de color, unos y otros están cubiertos de andrajos y desfigurados. Cada taller parece mas bien una cárcel, las puertas que son dobles están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa solamente los que son casados los domingos podían ver a su familia, todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufacturera.”⁵⁰

Aparecieron los gremios de esta época con los mas agudos enemigos de todo avance de la técnica aplicable en las industrias, los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las Ordenanzas de los Gremios las elaboraban ellos mismos, a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas se restringían la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje, celebrando exámenes para aspirar al grado superior, surgiendo con todo esto una Burguesía Industrial representada por los maestros artesanos en su mayoría peninsulares quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices los cuales eran mestizos, indios y negros.

Con la desaparición de los gremios, por declaración de la Ley del 8 de Junio de 1813, se autorizó a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que mas les agradará y a establecer fábricas sin que para ello requieran de

⁵⁰ VAZQUEZ, Genaro. Doctrina y Realidades de la Legislación para las Indias, s.p.i. México, 1940, p.10.

alguna licencia, ni de afiliarse a determinado Gremio. En el Decreto Constitucional de Apatzingan, se estableció en el artículo 38 que no podía ser prohibido a los ciudadanos ningún género de cultura, excepto los que formaban la subsistencia pública.

Posteriormente surge la Época Independiente, proponiendo reformas para subsanar esos errores, el primer acto legislativo de los Insurgentes fue el Decreto de Abolición de la Esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid el día 19 de Octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la Ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales se estableció que: ningún empleo cuyo horario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le de mayor lustre que a sus iguales, podría llamarse de gracia o de rigurosa justicia. También en relación con la materia laboral, en el artículo 30 del mismo ordenamiento se estableció que deberán estar enteramente abolidos lo exámenes de artesanos y solo los calificará el desempeño de ellos.

Ante la indecisión y temor mostrado por López Rayón de que se desatará una Revolución Popular, surgió José María Morelos y Pavón, fue él que transformó y encauzó el movimiento de Independencia hacia un verdadero intento de cambio social junto al movimiento armado, Morelos no decidió sentar las bases para la organización del naciente Estado Mexicano, convocó a un Congreso el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de Septiembre de 1813 y en la apertura de las sesiones se leyó un documento elaborado por Morelos denominado "Sentimientos de la Nación".

Asimismo, sentó las bases fundamentales para estructurar la Nación Mexicana con 23 puntos para la Constitución, su concepción de la Justicia Social es plasmada en el punto 12.

“12. Que como la buena Ley es superior a todo buen hombre, de lo que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

La época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de Independencia.

2.2. La Constitución de 1824

Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles, había una preocupación inmediata de organizar el naciente estado mexicano, siendo que toda la atención se orientaba a este propósito.

El 27 de Septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la Independencia Nacional, comenzando una etapa de gestación de la Nacionalidad Mexicana.

Se tuvo que recorrer un gran camino en la búsqueda de fórmulas de organización que logran integrar al joven Estado, no era fácil romper 300 años de sometimiento, era como si alguna persona tras de permanecer por largo tiempo en la oscuridad se le pretendiera exponer de pronto a la luz del día.

La Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, se propuso mas bien con fines de estabilidad política, manifestando una total finalidad de que se reconociera México como Nación Soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias Europeas, los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

La discusión del Acta se efectuó del 3 de Diciembre de 23 al 31 de Enero de 24, fecha ésta última en que el proyecto fue aprobado casi sin variaciones, con el nombre de Acta Constitutiva de la Federación Mexicana.

El 1° de Abril comenzó el Congreso a discutir el proyecto de Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos, que con modificaciones fue aprobado por la Asamblea el 3 de Octubre del mismo año de 24 con el título de Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, firmada el día 4 y publicada al siguiente por el ejecutivo con el nombre de Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos

Por otro lado, en el aspecto social no se dieron cambios; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; no hubo en este renglón rompimiento radical con el pasado; En materia laboral se dio el estancamiento, sólo de manera genérica podemos decir que no había voluntad de cambio para regular el trabajo, siendo que la realidad rebasada lo plasmado en la ley, la cual era tomada en cuenta solo a conveniencia.

2.3. La Constitución de 1857

Es uno de los primeros antecedentes de la protección al trabajo y de reconocimiento del mismo, marcando el inicio de una nueva época por lo que hace a la reglamentación jurídica.

La Revolución de Ayutla abrió una perspectiva extraordinaria para luchar por las libertades de las declaraciones de derechos del hombre de esa época, y el derrocamiento de Antonio López de Santana, Don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de Octubre de 1855, el que dió como resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido Individualista y Liberal teniendo importantes disposiciones de carácter laboral en sus artículos 4º y 5º relativos a la libertad de profesión, industria o trabajo y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento ni la retribución respectiva.

Dentro de un marco de ideas individualistas, no había lugar para el reconocimiento del derecho del trabajo, por parte del Congreso Constituyente; sin embargo el constituyente Ignacio Ramírez, quien en la sesión del 7 de julio de 1856, reprochó a la comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros, hablando también de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador, refiriéndose a la necesidad de recibir un salario justo y participar en los beneficios de la producción.

Surge la época Monárquica Imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, el cual elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

El 10 de Abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, con gran espíritu proteccionista; en los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales, prohibiendo los trabajos gratuitos y forzosos, salvo si la ley lo dispusiera; tampoco podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada.

El 1° de Noviembre de 1865, se expidió, La Ley del Trabajo del Imperio, que contenía: La libertad del campesino para separarse sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, el pago del salario en efectivo, la reglamentación de las deudas de los campesinos, el acceso sin obstáculo de los comerciantes a los lugares de trabajo, la creación de las escuelas en las haciendas con más de 20 familias, el establecimiento de una inspección de trabajo, y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas y por consiguiente fueron una serie de disposiciones legales y de instrumentos plagados de buenas intenciones, que no lograron arraigarse.

Otro intento por dignificar al trabajador lo constituyó el Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa, a pesar de ello, la situación de los trabajadores no mejoró de ninguna forma.

La época transcurrida durante el Porfiriato se caracterizó como una dictadura en la clase trabajadora, volviéndose una situación incontentible

sobresaliendo dos acontecimientos muy importantes: La Huelga de Cananea y Río Blanco, tanto las huelgas del mineral Sonorense y la Industria Textil fueron reprimidas con violencia, quedando de manifiesto la alianza de Díaz con la Burguesía.

Esto no cambió en nada la situación precaria de los trabajadores solo apoyo a los empresarios. Posteriormente se suscribe el 1 de julio de 1906, El Programa del Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Asimismo, estaba constituido por 52 puntos manejando el apartado de capital y trabajo en el punto 24 al prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de 14 años, además de establecer la jornada máxima de 8 horas, reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio, tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc.,.

2.4. La Constitución de 1917

Como antecedente a la Constitución de 1917, no podemos pasar por alto el movimiento armado iniciado el 20 de Noviembre de 1910, con base en el punto número 7 del Plan de San Luis Potosí, de fecha 5 de Octubre del mismo año, precipitó los acontecimientos, renunciando Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez, el 21 de Mayo de 1911.

Por Decreto el 14 y 19 de Septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representante para un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución.

El Congreso Constituyente inició sus sesiones ordinarias el 1° de Diciembre de 1916, dirigió un mensaje al Congreso en Querétaro, donde con claro sentido de la realidad afirma: "La simple declaración de derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada, en el que la sola proclamación de un principio fundamental de orden social y político es suficiente para imponer respeto, resulta un valladar ilusorio donde, por una tradición y por usos y costumbres inveterados, la autoridad ha estado investida de facultades omnímodas, donde no tiene otra cosa que hacer más que callar y obedecer."

En la sesión del 12 de Diciembre de 1916, se dió lectura por primera vez, el dictamen del artículo 5° formulado por la Comisión integrada por Mujica, Ramón Monzón, Recio y Colunga. Se propuso entre otras cosas, la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo, igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas, volviéndose a presentar en la sesión del 17 de Diciembre donde varios Diputados solicitaron fuera reiterado por la serie de modificaciones que debía sufrir esto, concluyó cuando se presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de Enero de 1917 fue aprobada por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes, de éste modo México pasó a los anales de la historia como un país Constitucional a las Garantías Sociales.

El Constituyente de 1916-1917 tuvo presente la gran necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones II y III del artículo 123 prohibiendo las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales laborar después de las diez de la noche.

La Legislación en México, a partir de la Constitución de 1917, es cuando se empezaron a dictar leyes locales en los estados como son San Luis Potosí, Veracruz, Aguascalientes, Nuevo León y Coahuila, donde se establecieron obligaciones por parte del patrón, para prestar atención medica, indemnizaciones por accidente de trabajo, descanso semanal, jornada de ocho horas, la prohibición de reducción de salario, vacaciones; y se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Una expresión de Lasalle, en donde habla de las reformas que debe sufrir la Constitución con la realidad y dice que: La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad, si no fuera así llegaría a tener el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lasalle, la Constitución tiene que cambiar.⁵¹

A su vez, Cándido Aguilar expide en Veracruz la Ley del Trabajo del Estado, el 19 de Octubre de 1914, determinando una jornada máxima de nueve horas diarias, un descanso semanal con carácter obligatorio, un salario mínimo, disposiciones relativas a la inspección del trabajo y en su artículo décimo establecía que los propietarios instalarán y mantendrán escuelas primarias, cuya instrucción será precisamente laica, con el personal docente necesario, si no hubiere escuela pública a distancia de la residencia de los obreros, menor de dos kilómetros.

El artículo 4° de la Constitución señalaba que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial."

⁵¹ CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Primera edición. UNAM, México.1980.p.303.

Estableciéndose en su artículo 5° lo siguiente: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Asimismo, el artículo 123 señala que: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."

Posteriormente se reforme dicho párrafo, siendo publicada en el "Diario Oficial" de 6 de Septiembre de 1929, quedando como ahora aparece

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

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

XXII. La ley determinará los casos en que el 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 de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres hijos o hermanos.

La esencia de los precedentes culminaron con la redacción del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por que se establecen los criterios del trabajo y de la prevención social, en beneficio de la clase trabajadora.

2.5. Artículo 123 apartado “A” de la Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Mexicana promulgada el 5 de Febrero de 1917, por primera vez en la historia se afirman los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores con el movimiento armado iniciado en 1910, siendo la voluntad de la nación hacer justicia a la clase trabajadora.

En el Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución, fue así como en la sesión del 23 de Enero de 1917, se aprobó por unanimidad de votos de los 163 Diputados presentes la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El texto original, nacido durante el proceso revolucionario; el constituyente Venustiano Carranza lo elaboró con gran pasión y con un espíritu abierto al porvenir.

En cambio, Trueba Urbina afirma que: “El artículo 123 está fundado en los principios revolucionarios del marxismo en lucha de clases y otras teorías cuya práctica convocó a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista y en lo que denomina la dialéctica marxista en el artículo 123, señala que ese precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que constaría en que solo el trabajo produce el valor de las cosas, admite

la tesis de la plusvalía al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables a los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, condena a la propiedad privada básicamente en forma indirecta a través del artículo 27 Constitucional y lleva, por último al humanismo marxista que conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases.⁵²

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales del artículo, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana o burguesa o capitalista.

La Constitución Social es independiente de la Constitución Política, es el conjunto de aspiraciones y necesidades de los grupos humanos que como tales integra la sociedad y traducen el sentimiento de la vida colectiva, distintos por supuesto a la de la vida política, los derechos del individuo y la organización estatal son diferentes de los derechos de los grupos o clases sociales y de la sociedad misma y del hombre, es una respuesta al descontento social que se hizo patente a través, de la lucha armada de principios de siglo, elevando los derechos a rango Constitucional.

Los Diputados Constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123 las fracciones II, III y XI, estableciendo la jornada de siete horas como máximo para el trabajo nocturno y prohíbe las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, prohíbe también a unas y otros el trabajo nocturno industrial.

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho de Trabajo. Ob. Cit., p.88..

El artículo 123 Constitucional ha sido objeto de 37 reformas, incorporándose el 21 de Noviembre de 1962, a nuestro Derecho Positivo disposiciones de protección al menor y a la mujer.

2.6. La Ley Federal del Trabajo de 1931

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, también la primera de nuestro Continente; fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas. Sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el primer párrafo de exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación: Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pueda repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política, el de ser justas.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, tal es el caso de que el Gobierno mexicano tenía planeada la reforma de los artículos 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una Asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un

proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Asimismo, cabe destacar que ésta Ley 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, se lee que: "esas denominaciones no son 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 de su antepasada.

La Ley nueva siguió las normas de la legislación anterior, pero introdujo dos variantes, una en el problema de las injurias y malos tratamientos del trabajador al patrono y otra en el capítulo del uso de algún narcótico o droga enervante, y suprimió la fracción quince, que se refería a la facultad concedida a la Junta para declarar rescindida la relación de trabajo en los casos de arresto.

La fracción del artículo 122 de la Ley de 1931, decía que era causa de rescisión "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono o sin causa justificada: "Originándose una polémica sobre que se debería entender por un mes, presentándose el caso de que un trabajador faltó seis días consecutivos, los tres últimos de un mes y los tres primeros del siguiente. La Sala del trabajo sentó jurisprudencia firme en el sentido de que "debe entenderse por un mes un plazo cualquiera de treinta días, contado a partir de la primera falta."

La diversidad de criterios, así como la dificultad para adoptar la aplicación de la normatividad Local y Federal, generaron la necesidad de reformar el artículo 73 Constitucional en su fracción X, a efecto de establecer la facultad del Congreso de la Unión para legislar en toda la República y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, lo cual propició la codificación unitaria de la materia laboral. Esta reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre de 1929.

La Ley de 1931, hizo una enumeración amplia y enunciativa de las labores peligrosas o insalubres, la Ley nueva se apartó de aquella solución y adoptó el criterio empleado para el trabajo de las mujeres, consistentemente en dejar a los reglamentos fácilmente reformables, la determinación de las labores capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los trabajadores.

La jornada de trabajo: El Artículo 123, fracción III, señala como jornada máxima la de seis horas. La norma se reprodujo en el artículo 177 de la Ley, precepto que además contiene dos reglas básicas para su distribución: deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, en la inteligencia de que entre cada uno de ellos deberá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos. Para justificar estas medidas,

La Ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasó a la legislación vigente, y cuya finalidad fundamental era la defensa de los derechos del trabajador. La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono según sea el origen de la causa que la motive; La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da

por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente.

Nótese, que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, por que si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposos del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización, por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono.

En los procesos ante las Juntas el patrón podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un proyecto, en el que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley, fue discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la Unión, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931; La Exposición de Motivos de la Ley 1970, hizo un cumplido elogio a su antecesora.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL ABANDONO DE TRABAJO

3.1. Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

No fue sino hasta 1910, con la revolución, que el descontento social de los trabajadores más desprotegidos dió un cambio en el proyecto original de la Constitución de 1917, pues se introdujo un matiz social en el mismo, a favor de trabajadores y campesinos, pero que no acabo de plasmarse como derecho fundamental sino hasta 1929 con la federalización de la legislación laboral y la reforma del artículo 123 constitucional, tal y como lo conocemos hoy en día que enmarca en varias fracciones detalladamente los derechos mínimos de los trabajadores.

El dictamen del referido artículo de la Constitución de 1917 rompió con los moldes de las Constituciones políticas del pasado, creando un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del trabajador, fue presentado, discutido y aprobado en la sesión de 23 de enero de 1917.

El artículo 123 integra el Título Sexto de nuestra Carta Magna, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, el cual contiene los principios básicos que rigen los derechos fundamentales de los trabajadores, el derecho individual del trabajo, jornada mixta, descanso semanal, salario mínimo, defensa de las retribuciones, normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas, las

prevenciones sobre riesgos de trabajo, asimismo, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos.

En su párrafo primero del artículo 123, establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Originalmente, en la Constitución de 1917 se establecía que la expedición de las leyes laborales correspondería a las Legislaturas de los Estados y respecto del Distrito Federal y Territorios Federales, corresponderían al Congreso de la Unión, y es a partir de 1929 que se reforma, federalizando la legislación del trabajo.

Las bases de éste precepto establecen que son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable; son tutelares por que tienen por objeto proteger a una clase social determinada, son imperativas por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, perdiendo así su naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables porque ni los propios beneficiarios de los derechos pueden declinarlas o renunciar a su aplicación.

Independientemente de las normas de carácter social que se imponen al estado político, los preceptos del artículo 123 estructuran el estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la previsión social, tal y como se observa en el texto del citado artículo de 1917.

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- VI. "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX;"
- VII. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;"
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Renuncia de Derechos:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

De lo anterior, observamos que el artículo 123 engloba en sus normas proteccionistas y reivindicatorias un claro beneficio hacia el trabajador, al dejar de considerarlo como mercancía o artículo de comercio y lo pone en manos de los instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación por parte del patrón.

El artículo 123 establece los derechos a la clase obrera y le da al estado el papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre los patrones y obreros, así también, establece que el trabajador no tendrá ninguna obligación respecto de la relación del trabajo, solo bastará que éste desee darlo por terminado y en caso de que sea despedido el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

3.2. La Ley Federal del trabajo de 1970

En 1970 el medio laboral era diferente, ya que existía una gran población en el país, con el uso de nuevas tecnologías y por ello diferentes sistemas de trabajo, así como una mayor concentración poblacional en el medio urbano que a su vez propició un considerable aumento en la prestación de servicios, todo esto originó la necesidad de una nueva legislación.

El 1° de mayo de 1970 se aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto el derecho sustantivo como al derecho procesal.

Esta nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin separarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los

derechos sociales que reglamenta, son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consigna derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

El profesor Miguel Bermúdez señala la conveniencia o inconveniencia de someter a una nueva modificación a la Ley Federal del Trabajo: "debido a que luego de 36 de años algunas de sus partes ya se encuentran superadas por los acontecimientos socioeconómicos, ciertos contenidos parecen inoperantes, ya rebasados por mucho en la contratación colectiva, y en algunos otros casos ya no garantiza con solvencia el bienestar de los trabajadores.

El derecho del trabajo de nuestros tiempos debe ser un derecho real, que contenga las normas que en realidad se requieran para estructurar y regir las relaciones presentes, pues de poco o nada sirve un derecho que contenga disposiciones que no apliquen por que la realidad social las superó. " ⁵³

Para encontrar su fundamento jurídico se analiza lo señalado en los artículos 134 y 47 del propio ordenamiento legal, a efecto de establecer que el abandono de empleo constituye el no cumplir con las obligaciones que tiene el trabajador y que consecuentemente incurre en la desobediencia del trabajador respecto al trabajo contratado.

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

⁵³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford University Press México, 2000.p.96

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

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

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

Por otra parte, el artículo 47 indica: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son:

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

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

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

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

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

La Ley Federal del trabajo en su artículo 53 señala como causas de terminación de la relación laboral:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador.

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

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

Dentro de las formas de terminación laboral no se señala la del abandono del trabajo, tampoco está contenida entre las causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, que menciona el artículo 42:

I.- Enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV.- Arresto del trabajador;

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

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

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

Asimismo, en las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, señaladas en el artículo 47 de la citada ley no se menciona nada del abandono de trabajo.

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.

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

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus 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.

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

VI.- Cometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo

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

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

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

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

XII.- 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.

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

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

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

3.3 Criterios Jurisprudenciales respecto al Abandono de Trabajo que señala la Suprema Corte de Justicia

El abandono de trabajo en que incurrió el trabajador es una de las dificultades a las que se tiene que enfrentar el patrón en un juicio laboral, al ofrecerlo como excepción en una contestación de demanda instaurada en su contra por despido injustificado o por rescisión de contrato, máxime que en este caso le corresponde al patrón por ley la carga de la prueba.

El abandono de trabajo, a pesar de su trascendencia en la vida laboral de cualquier empresa no ha sido suficiente explícito al respecto, por lo que ha sido necesario que el Tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación examine en detalle el problema y emita criterios mediante múltiples ejecutorias.

Para precisarlo mejor señalaremos algunas de ellas, empezando por concepto que tiene de abandono de trabajo:

CONCEPTO DE ABANDONO DE TRABAJO.

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

Por lo que se puede observar de la anterior tesis, es que el trabajador tiene el deseo de no volver a su trabajo, toda vez que está prestando su servicio en otro lugar, siendo la decisión del trabajador de irse de esa manera.

EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.

La simple expresión 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 desatienda por un lapso mas o menos prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el tiempo de labores descuide la prestación del servicio por breve período y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

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

“Séptima Época

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Sexta Parte

Página: 13

Lo anteriormente señalado, refleja la trascendencia que ocasionaría el abandono momentáneo del trabajador, el cual podría darse con un daño económico para el patrón.

ABANDONO DE TRABAJO. ELEMENTOS QUE DEBEN CONCURRIR PARA SU ACREDITACIÓN.

El solo hecho de que en la prueba e inspección ocular que obre en autos aparezca que el trabajador a partir de determinada fecha no se presentó a laborar, es indudable que sólo refleja ese dato objetivo, mas no el motivo de tales inasistencias. Máxime si dichas faltas coinciden con las fechas en que el trabajador señaló que fue despedido, por lo que es inconcuso que aquel elemento es insuficiente para demostrar la causa de rescisión alegada por el patrón, pues solo queda demostrado uno de los requisitos del abandono de trabajo, a saber, la inasistencia del trabajador, pero no se acredita la voluntad de éste de separarse del desempeño de sus labores.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO

Amparo Directo 138/85. J. Rubén Castillo Elizalde. 6 de septiembre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero.”

“Séptima Epoca

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217/228 Sexta Parte

Página: 17

Como se puede observar, no basta con mencionar que el trabajador abandono o no está en su centro de labores, toda vez que no se tiene la certeza, el motivo por el cual el mismo se ausentó o dejó de ir sin previo aviso, teniendo que esperar para saber si el trabajador hace del conocimiento al patrón el motivo de la ausencia.

ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISION POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON CAUSALES DISTINTAS

La causal de abandono de trabajo es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir, ni estimarse coetáneas. Cuando se alega la excepción de abandono, ello implica aducir que es el actor quien por mutuo propio da por terminado el contrato laboral, al dejar de presentarse a sus labores, con el fin de no regresar a ellas. En cambio cuando existen faltas de asistencia, es el patrón quien puede rescindir la relación laboral y no es preciso que la intención del trabajador sea la de no volver al trabajo, sino que basta la inasistencia sin justificación del número de veces y por el periodo que la ley señala.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Amparo Directo 241/87. Tomás Aguilar Martínez. 2 de julio de 1987.
Unanimidad de votos, Ponente: Enrique Arizpe Navarro.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 28 Quinta Parte

Página 13

Es muy clásico que el abandono de trabajo se confunda con las faltas de asistencia al centro de trabajo, sin embargo no es una prueba fehaciente esperar cuatro días para que el patrón aplique la rescisión laboral por faltas.

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE.

El abandono de trabajo hecho valer como excepción no significa que el patrón rescinda el contrato de trabajo, sino que aduce que fue el trabajador quien lo dio por rescindido al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo, especialmente la de prestar el servicio convenido.

Amparo directo 5286/70 Petróleos Mexicanos. 13 de abril de 1971. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 39 Quinta Parte

Página 19

Como se puede ver en este caso, el patrón señala que el trabajador no cumplió con las obligaciones por las que fue contratado.

EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. NO LO SON LAS DE ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISION DEL CONTRATO POR MAS DE TRES FALTAS CONSECUTIVAS.

La causal de rescisión contenida en el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fundada en la inasistencia del trabajador por más de tres veces a sus labores, es distinta al abandono a que con frecuencia se refieren los patrones cuando niegan haber despedido al trabajador, pero también es cierto que cuando éste deja de presentarse a sus labores por más

de tres días consecutivos en el término de un mes, sin causa justificada se actualiza también la excepción de abandono del trabajo, por ser claro que tal actitud del trabajador entraña el deseo de no seguir prestando sus servicios.

Amparo Directo 6128/71. David Solano S. 14 de marzo de 1972.
Unanimidad de 4 votos. Ponente Ramón Cañedo Aldrete."

"Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Tesis 608

Página 407

Se puede señalar que no basta alegar las más de tres faltas en que haya incurrido el trabajador, como causal de rescisión, hay que comprobar el deseo que tiene éste de ya no regresar a su centro de labores, puesto que en la práctica el trabajador mañosamente alegará que fue despedido injustificadamente, dejando la carga de la prueba al patrón.

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE.

La simple explicación que hace el patrón de la ausencia o inasistencia del trabajador a sus labores, no se traduce en una excepción de abandono, toda vez que por abandono debe entenderse, no el hecho de que el trabajador falte a sus labores o la inasistencia propiamente dicha, sino la circunstancia de no presentarse a laborar cuando deba hacerlo y ello obedezca a sus intención de dar por terminada la relación de trabajo o cuando desatienda por un lapso mas o menos prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el

tiempo de labores descuide la prestación del servicio por breve periodo y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón.

Amparo Directo 44/87 Gilberto González Pérez. 11 de febrero de 1987.
Unanimidad de votos.”

“Novena Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomos: I

Página 119

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 trabajador se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su evidente intención de no regresar al servicio de su empleador, ya sea por que lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona, mientras que las inasistencias por si 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 justificará su inasistencia a la fuente de trabajo.

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

Amparo Directo 32/95. Noelia Ramos Sotelo, 8 de febrero de 1995.
Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval.”

“Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII

Página 383

Es importante señalar que con la voluntad del trabajador de ya no regresar a trabajar, deja al patrón sin saber las circunstancias por la que se éste no asistió a sus labores, desconociendo con certeza si ya está laborando en otro trabajo o si sufrió algún accidente que lo imposibilite comunicarse.

ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO, BASTA QUE SEA MOMENTÁNEO.

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO

Amparo Directo 8561/93. Efraín Frago Román. 11 de noviembre de 1993, Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.”

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

Así mismo, es necesario establecer en los conflictos laborales la manera de acreditar el abandono de trabajo y no confundirlo con una terminación laboral o una causal de rescisión por incumplimiento del contrato laboral, esto para poder respetar la seguridad y certeza jurídica de las partes en la relación laboral; La siguiente tesis nos habla de las circunstancias que deben demostrarse cuando se trata de despido injustificado.

ABANDONO DE TRABAJO CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN DEMOSTRARSE CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRON LO NIEGA.

Cuando el trabajador alega el despido injustificado y ante ello el patrón aduce que el empleado abandono el trabajo, la carga de la prueba le corresponde a la demandada; por tanto, lo que debe probar no es la ausencia del empleado del lugar habitual de trabajo, que puede obedecer a diversas causas, por ejemplo el despido alegado, sino lo importante es demostrar que el trabajador tuviera la intención de no continuar en sus labores; es decir, el deseo del actor de no volver a su trabajo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya realizado el amparista, como lo sea el hecho de que se encontrara laborando en otro centro de trabajo, o bien, por circunstancias evidentes que hagan presumir la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del actor.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 123/91. Asociación Rural de Interés Colectivo "Maximiliano R. López "del Sur Sonora C.N.C. de R.I.11 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Julio César Vázquez. Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés. Amparo directo 159/91, Raúl Ariel Leyva López. 12 de junio de 1991. Mayoría de votos. Ponente : Julio César Vázquez. Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés. Amparo directo 206/88. Rubén Monroy Rivera y Restaurant Eivira 22 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Díaz Arellano Secretario: Raymundo Garcés Yépez Octava Época. Tomo VIII-Octubre. Pág. 123.

La siguiente tesis aclara la voluntad del trabajador cuando el abandono de trabajo no lo constituye la falta de asistencia.

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 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.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir su criterio respecto de esta forma de abandono de trabajo señala:

ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO.

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

Séptima Época

Instancia Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo 77 Quinta Parte

Página 13...

La siguiente tesis nos habla de abandono de trabajo basta que sea momentáneo.

ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO, BASTA QUE SEA MOMENTÁNEO.

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.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 199-204 Quinta Parte

Página : 9

Podemos reiterar que el abandono de trabajo se configura conforme a las características de la voluntad unilateral del trabajador, rehusándose a no realizar sus labores, no asistiendo a laborar o ausentándose del centro de trabajo.

En la siguiente tesis se señala que como regla general, tratándose del abandono de trabajo como causa de rescisión la carga de la prueba será del patrón al señalar:

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde a la parte patronal la carga de probar el abandono de trabajo.

Sexta Época

Instancia Cuarta Sala

Fuente Apéndice de 1995

Tomo: V , Parte SCJN

Tesis: 1

Pág. 3

DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y ABANDONO DE TRABAJO.

En los casos en que el patrón niegue haber despedido al trabajador y le ofrece el empleo en los mismos términos y condiciones, afirmando además que

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

Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Seminario Judicial de la Federación. Tomo 81, Sexta parte, pág. 30. conforme a la tesis jurisprudenciales número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la página sesenta y cuatro de la Quinta Parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación.

Como se señala en la siguiente tesis, el trabajador por su parte toma una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando

ABANDONO DEL EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA.

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

su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO,

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

Si el patrón opone la excepción de abandono de trabajo al contestar la demanda debe demostrar plenamente mediante los medios probatorios adecuados que la voluntad del trabajador es la de no volver al trabajo y esto se puede demostrar solo cuando el se encuentra laborando en otro lugar como lo señala la siguiente Jurisprudencia:

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde al patrón la carga de probar el abandono de trabajo, cuando opone tal excepción.

Quinta época;

Tomo CI, pag. 55

A.D. 29/49.G.de Castañeda Margarita

5, votos. Tomo XCIX, p. 463 A.D. 2537/48

Instituto Mexicano del Seguro Social, Unanimidad de 4 votos.

A.D. 1542/54. Queseria Club S.A. y Coags. 5 votos

A.D. 8080/41. Laudelio Fernández 20 de febrero de 1942.

Unanimidad de 4 votos.

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA DEL ABANDONO DE TRABAJO

El abandono de trabajo ha enfrentado serias dificultades, al no enfrentar una legislación que la contemple como una de las causas de rompimiento de la relación de trabajo, y la doctrina no es suficiente, de lo que se deriva que esta figura solo ha sido considerada en fechas recientes en la jurisprudencia.

Al analizar el abandono de trabajo, se observa que no está comprendido dentro de las causales de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La problemática del abandono de trabajo es considerado como causa de terminación de la relación laboral, no obstante que encuadraría en la rescisión laboral, también debe señalarse la problemática que presenta la acreditación de dicho abandono como medio de defensa hecho valer por el patrón y que rompe con la relación laboral de una manera específica.

Considerando que el abandono de empleo consiste en la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las labores para las cuales fue contratado, bien sea por rehusarse a ello o por no asistir al centro de trabajo o ausentarse de este.

Lo anterior provoca que esta figura rescisoria, no cumpla con la actividad por la cual el trabajador fue contratado, presentándose dificultades en la práctica, al no lograrse una adecuada impartición de justicia social, toda vez que se observa una marcada desigualdad entre el patrón y el trabajador desde el punto de vista procesal y sobre todo, respecto a la carga de la prueba.

4.1. El Abandono de Trabajo como causa de rescisión de las relaciones de trabajo

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

La rescisión de la relación de trabajo es la disolución de la misma cuando se incumple con las obligaciones que marca el artículo 47 de nuestra ley laboral.

Se puede señalar que la rescisión de la relación de trabajo constituye un derecho unilateral del trabajador o del patrón, es decir, que solo podrá hacerla valer el afectado por la violación a las obligaciones de su contraparte.

Las violaciones que dan origen a la rescisión de la relación del trabajo, éstas se hayan plasmadas en la ley y establecen en forma clara y precisa en que casos operará la rescisión a favor del trabajador y en que casos a favor del patrón.

Una característica de la rescisión de la relación del trabajo es que es un acto formal, es decir, que el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador verbalmente o por escrito de la fecha y causa de la misma.

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

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

El abandono de trabajo solo puede considerarse como causa de rescisión imputable al trabajador, exhibida por el patrón como excepción pero lo cual no es recomendable alegar, en virtud de la problemática que presenta el tener que comprobarlo.

Por otra parte, entendemos que el abandono del empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar.

Cabe hacer mención que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el abandono de trabajo se encuentra regulado como causal de rescisión de las relaciones laborales y si éste, en litigio, se llega a comprobar deja sin responsabilidad para los titulares de las dependencias que invoquen esta excepción.

El abandono de empleo por intención, es la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las obligaciones para las cuales fue contratado, sin embargo, esta voluntad unilateral podría darse rehusándose a realizar sus obligaciones y asimismo se dará retirándose del centro de labores, sin causa justificada y mediante la inasistencia al trabajo.

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

El rehusarse a realizar sus obligaciones es una forma de operar el abandono del empleo, toda vez que el trabajador no acepta cumplir con su obligación y para ello se requiere la presencia del trabajador, es decir, que en esta forma de abandono de trabajo el trabajador se encuentra en su centro de trabajo, en su horario de labores, lo cual parecería confundirse con la desobediencia que hace el trabajador respecto del patrón o representante, sin embargo, la diferencia radica en el hecho que no necesariamente se requiere de la instrucción de estos pues bastará con que el trabajador no realice el trabajo el cual tiene obligación.

El abandono de trabajo, también se puede presentar por las Faltas de Asistencia al trabajo lo cual implican un incumplimiento a la obligación de prestar el servicio personal subordinado al patrón, como se estableció en el contrato individual de trabajo celebrado entre las partes.

No obstante lo anterior, se presenta en la práctica que el trabajador alega el despido injustificado trayendo consigo la terminación de la relación laboral, con responsabilidad para el patrón, por que la carga de la prueba le corresponde a la demandada; por tanto, lo que debe probar no es la ausencia del empleado del lugar habitual de trabajo, que puede obedecer a diversas causas, sino demostrar que el trabajador tiene la intención de no volver a su trabajo.

Analizando el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la fracción décima, la cual se refiere a las faltas reiteradas de asistencia, esto no significa que haya abandono de empleo y el trabajador que quiera abandonarlo no deberá esperar a cumplir las cuatro faltas para que se le atribuya el abandono de trabajo.

Por lo que no debe confundirse la no asistencia al centro de trabajo con lo que señala nuestra Ley con la falta de asistencia por más de tres días al centro de trabajo en forma injustificada y en el periodo comprendido de 30 días, sin embargo, la diferencia radica en el hecho de que el tiempo no es tan esencial sino el hecho de ya no regresar a laborar

El abandono de trabajo es la ausencia del trabajador debido a la intención de dar por concluida la relación laboral manifestada por dicho trabajador y la falta de asistencia a las labores se puede dar por diversas causas justificadas o injustificadas.

Observándose una clara voluntad del trabajador de dejar de laborar cuando el abandono de trabajo no lo constituye la falta de asistencia.

Al no haber aviso por parte del trabajador de su abandono, implica un problema adicional al patrón para cubrir las labores, entorpeciendo el desarrollo normal de labores, así como la incertidumbre para éste, respecto del alcance de la ausencia del trabajador y de sus consecuencias en el centro de labores.

Además está la cuestión de las cuotas de seguridad social a que está obligado el patrón a cubrir, mientras no se da aviso correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social, y ello no podrá ser sino quince días después de presentado el abandono, pues la Ley del Seguro Social establece un periodo

mínimo de quince días para dar el aviso respecto a la baja del trabajador por ausentismo persistiendo, durante este lapso de tiempo, la obligación a cargo del patrón de cubrir únicamente el pago de seguro de enfermedad y maternidad a diferencia de la renuncia en cuyo caso no existe tal período de quince días.

Cuando un trabajador informa al patrón su voluntad de dejar de prestar sus servicios, nos encontramos técnicamente ante una renuncia y no un abandono de trabajo.

La fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo es equiparable también al abandono de labores, toda vez que la desobediencia al patrón sin causa justificada, esto es cuando se deja de cumplir con sus obligaciones contraídas las cuales son indispensables para la empresa o su desarrollo y que a la vez no pueda ser sustituible, en este caso, el patrón puede alegar la figura rescisoria, con la ventaja de tener mas medios de prueba, sin perder de vista que en la jurisprudencia el patrón no puede demandar el abandono de trabajo, en virtud de que solo puede hacerlo como excepción o defensa.

El abandono de labores es un acto unilateral, ya que supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral en este caso el trabajador.

La ausencia del centro de trabajo constituye en otra característica del abandono de empleo, la cual consiste en que estando presente el trabajador en su centro de trabajo éste decida retirarse sin previo aviso o sin el permiso del patrón, lo cual desde luego implica una negativa del trabajador para cumplir con sus obligaciones, pues es evidente que ante sus ausencias no podrá cumplirse con éstas, cosa distinta lo es el hecho de que el trabajador no se encuentre en el centro de trabajo, pues ello no implica que no esté cumpliendo con sus labores y que puede ser comisionado a realizarlas fuera de éste o bien que se la haya dado permiso para ausentarse.

La ausencia por breve periodo, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones puede causar un perjuicio al patrón o a terceros, por ejemplo en una fábrica donde el trabajador maneje algún equipo que este conectado con otros aparatos que dependen del buen funcionamiento del primero o en el transporte férreo o metro, quien tenga la obligación de cambiar el riel en determinado momento.

Es de señalarse que es muy común y frecuente que los trabajadores se ausenten momentáneamente de su centro de trabajo, sobre todo en la burocracia, ya que no falta motivo alguno para hacerlo, es así como diariamente se ve a trabajadores que distraen su tiempo y abandonan su centro de trabajo, para ir a desayunar o con motivo de alguna tradición como el ir por una rosca de reyes o celebrar el día dos de la candelaria; sin embargo, los patrones en la mayoría de las ocasiones sólo llaman la atención de los empleados y ésta circunstancia no la emplean como causa de rescisión.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir su criterio respecto de esta forma de abandono de trabajo, señala que no importa el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, para que se de el abandono de trabajo, basta con que se desatiendan, aunque sea por breve lapso las labores inherentes al puesto que se desempeña.

Por otra parte, a fin de precisar el abandono de trabajo 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.

Es importante reiterar que el abandono de trabajo se configura conforme a las características de la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las labores rehusándose no asistiendo a laborar o ausentándose del centro de trabajo.

Podríamos concluir que el abandono de empleo consiste en la voluntad unilateral del trabajador de no realizar más las labores para las cuales fue contratado, sin previo aviso, trayendo como consecuencia un problema al patrón para demostrar el abandono del trabajador, sin que este alegue despido injustificado, razón por la cual se propone que sea reformado el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracción X, mismo que a la letra dispone:

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

A efecto de adicionar una fracción a su texto, por lo que una vez que sea aprobada, deberá quedar en los siguientes términos:

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

O estando presente el trabajador en su centro de labores, éste decida retirarse sin previo aviso o sin el permiso del patrón, generando la interrupción a los programas y metas establecidos, o causando un daño a terceros por su abandono.”

4.2 La problemática de la carga probatoria para el patrón en el abandono de trabajo

Tradicionalmente se ha hablado de la prueba como la actividad o el procedimiento que tiende a proporcionar al juzgador la confirmación de los hechos alegados por las partes y que servirán al juez o quien tenga que emitir la resolución correspondiente, en materia laboral denominada laudo.

Es importante señalar que la carga de la prueba es una etapa dentro del proceso que establece ciertas reglas para presentarlas, desahogarlas, así como su valoración, con el fin de aportar al Juez, que resolverá dicho juicio, los elementos de convicción más claros que le podrán dar certeza sobre los hechos en que deba fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cual de las partes le corresponde la razón, y quien debe de solventar las consecuencias desfavorables.

La carga de la prueba tuvo su origen en el Derecho Romano, el cual ya contenía los principios que en la actualidad contemplan todas las legislaciones cualquiera que sea su materia y así como el medio para su observación y aplicación.

Por lo que determinados medios de prueba fueron considerados mejores que otros ó bien a algunos de ellos se les reconoció una eficacia relativa.

Posteriormente, de acuerdo al pensamiento de la escuela de Bolonia, glosadores y posglosadores liberan al sistema de prueba de su rigidez, desarrollando el principio de "*onus probandi incumbit cui*", que quiere decir "la prueba incumbe a quién afirma", es decir, quien afirma está obligado a probar.

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

La Corte sostuvo que en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la existencia de la relación laboral, así como el hecho del despido y por su parte el patrón la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo.

Por lo que resultó difícil rendir la prueba del despido, toda vez que no se presentaban testigos que corroboraran éste o bien, en ocasiones, el despido solo se da en presencia de personal de confianza del patrón, por lo que posteriormente en los casos de despido injustificado le recaía al patrón.

En la práctica el patrón negaba el despido y en demostración de buena fe, ofrecía al obrero la reinstalación a su empleo, pero si el patrón se oponía posteriormente a reinstalarlo, alegando que el trabajador abandonó el empleo, la carga de la prueba recaía en él.

Dándose el principio de que la afirmación en el juicio por parte del actor pone al demandado ante la obligación de exculparse o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, con lo que se da pie al surgimiento de elementos o principios que hoy conocemos como es que quien asevera una cosa está obligado a probarlo.

La carga de la prueba, respecto al despido consistía en que al trabajador solo le tocaba probar la existencia del contrato de trabajo, así como el hecho de ya no estar laborando y al patrón le tocaba probar el abandono, así como las circunstancias que dan pie a la rescisión de la relación de trabajo.

Estableciéndose que el patrón deberá probar su dicho cuando exista controversia sobre algún caso concreto, es decir, que si el patrón alega el abandono de trabajo está obligado a probarlo.

La obligación de la carga de la prueba en el abandono de trabajo como causa de rescisión la encontramos en la fracción IV del artículo 784, el cual señala lo siguiente:

Art. 784.- "En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: Fracción IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo."

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

La Suprema Corte de Justicia señala como regla general, que cuando se alegue como causa de rescisión por parte del patrón el abandono de trabajo, la carga de la prueba será de éste, es decir, la expresión del patrón en el sentido de que el trabajador dejó de presentarse a sus labores, constituye un hecho

fundado de la excepción de abandono de trabajo o rescisión voluntaria por parte del actor, toda vez que tal manifestación es de carácter secundario, ante la defensa fundamental que consiste en la negativa del despido y del ofrecimiento del trabajo.

La carga de la prueba corresponderá al patrón pero indica la posibilidad de que sea el trabajador quien tenga la obligación de probar el despido y no el patrón probar el Abandono de Trabajo, por ejemplo el patrón niega el despido e invoca el abandono de empleo, tiene la obligación de probarlo, pero si el patrón niega el despido, alega el abandono y ofrece la reinstalación en forma incondicional y en los mismo términos en los que venía prestando sus servicios el trabajador, se invierte la carga de la prueba.

Por otro lado, el patrón, quien es el que tiene la carga de la prueba de acreditar el abandono de trabajo, requiere de normas claras y expresas para que éste se configure jurídicamente, toda vez que la inexistencia de las mismas se traduce en inseguridad jurídica para el patrón.

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

Para que opere el abandono de trabajo, debe entenderse como aquella conducta en la que el trabajador desatiende su actividad laboral por un lapso mas o menos prolongado; es decir, cuando el obrero se abstenga de ejercitar o de realizar los actos que las constituyen, o bien por la ausencia momentánea.

Si con ésta se causa un perjuicio al patrón o a terceros; o bien por un breve periodo, en este caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona.

El trabajador por su parte toma una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, es decir que no es otra cosa que su decisión de dar por terminada la relación laboral, no obstante que la otra parte no de su consentimiento como lo señala el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el patrón debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

La carga de la prueba puede ser para cualquiera, ya sea el patrón o el trabajador, depende del caso concreto, así el patrón tendrá que probar el abandono de trabajo, pero sí ofrece su reinstalación, entonces será el trabajador quien tendrá que probar el despido, sin embargo, es de hacer mención que no existen muchos medios de prueba para tal efecto.

El patrón en algún tiempo negaba el despido e invocaba el abandono, en ese caso la corte determinó que los trabajadores tuvieran la carga de la prueba del hecho del despido; sin embargo, posteriormente se modificó este criterio y al patrón le correspondía probar el abandono.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sostiene que la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo privado, esto es, sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder probar el despido, por esto, solo debe probar la relación contractual y que ya no labora, pero cuando el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, esta demostrando su buena fe y al mismo tiempo negando un despido por lo que si el trabajador se niega a regresar, entonces se surge el principio de quien afirma esta obligado a probar y en consecuencia el actor debe de demostrar el despido que alega.

Si el patrón opone la excepción de abandono de trabajo al contestar la demanda, debe demostrar plenamente mediante los medios probatorios adecuados que la voluntad del trabajador es la de no volver al trabajo y esto se puede demostrar cuando el trabajador se encuentra laborando en otro lugar.

Se deberían considerar otros medios de prueba, como algunas documentales que apoyen la prueba testimonial que se puedan ofrecer para comprobar que efectivamente el trabajador abandono el empleo.

Estos documentos podrían ser los registros del Seguro Social, cuando sean trabajadores regidos por el apartado "A" de la Constitución o bien documentos expedidos por el ISSSTE, cuando se trate de Trabajadores al Servicio del Estado, la denominada Cédula Cuarta, documentos que comúnmente el trabajador adquiere al iniciar una nueva relación de trabajo y de los cuales los patrones tienen manejo de ellos por lo cual no sería difícil ofrecerlos como prueba.

En relación a lo anterior, es de hacer mención que el dicho de los testigos aportados por el patrón afirmando que dicho trabajador ya no se presentó a laborar a partir de cierta fecha, no es insuficiente para demostrar un abandono de empleo, ya que lo que debe probarse, no es la ausencia del empleo, si no que esté prestando su servicio en otra parte.

El abandono de trabajo debe determinarse como una causa de rescisión laboral, entendiendo el problema que resulta la debida acreditación de dicho abandono en caso de un juicio, toda vez que éste no esta regulado en la Ley Federal del Trabajo en forma correcta y las diversas tesis-jurisprudenciales lo señalan de manera escueta, presentando contradicciones desde el punto de vista sustantivo.

En la práctica, cuando el patrón se da cuenta que su empleado ya no asiste, lo considera abandono de trabajo, pero el trabajador amañado alega despido injustificado, trayendo como consecuencia el círculo vicioso de probar el abandono de trabajo y no el despido injustificado.

CONCLUSIONES

PRIMERO.- Podemos establecer que el abandono de empleo consiste en la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las labores para las cuales fue contratado, bien sea por rehusarse a ello, por no asistir al centro de trabajo toda vez que se encuentra laborando en otro lugar o ausentarse de éste cuando ponga en peligro la estabilidad laboral o afecte a terceros.

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

TERCERO.- El abandono de trabajo comparte elementos con las inasistencias injustificadas, diferenciándose en que la primera está constituida por un solo acto y de consecuencias definitivas e inmediatas y la segunda es de tracto sucesivo.

CUARTO.- No debe confundirse el abandono de empleo con la falta de asistencia al centro de labores por más de tres días, puesto que en el abandono de empleo la idea es dejar de realizar el trabajo sin importar el tiempo y porque, además, la inasistencia por más de tres días constituye una causal autónoma.

QUINTO.- Debe reformarse el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de contemplar expresamente que el abandono de empleo será una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, asimismo, debe especificarse en forma cierta y concreta que debe entenderse por abandono de empleo.

SEXTO.- En la práctica, el abandono de trabajo se presenta con frecuencia como una de las principales causas por las que se inician litigios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo y por desgracia únicamente en la Jurisprudencia encontramos algunos criterios que ayudan a cubrir las lagunas que la Ley Federal del Trabajo tiene referente al tema, estableciéndose en forma muy limitada su acreditación.

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

OCTAVO.- Se propone agregar un párrafo a la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para que una vez aprobado quede de la siguiente forma:

X.- "Tener el Trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

O estando presente el trabajador en su centro de labores, éste decida retirarse sin previo aviso o sin el permiso del patrón, generando la interrupción a los programas y metas establecidos, o causando un daño a terceros por su abandono."

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ALCALÁ-ZAMORA. Tratado de Política Laboral y Social . Helista Buenos Aires Argentina .
- 2.-BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford University Press México. México 2000.
- 3.-BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
- 4.-BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del trabajo. S.e. Harla. México. 1985.
- 5.-CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Primera edición. UNAM, México.1980.
- 6.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda reimpresión. Trillas. México. 1992.
- 7.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1994.
- 8.-CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia. Séptima edición. Esfinge. México. 1982.
- 9.-DÁVALOS MORALES, José, "Derecho del Trabajo". Segunda Edición, Porrúa, México 1988.
- 10.-DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1994.
- 11.-DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. S.e. Porrúa. México. 1991.
- 12.-D. POZZO, Juan. Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Edinars .A. Editores.
- 13.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. S.e. Porrúa. México. 1993.

- 14.-DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1998.
- 15.-DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1984.
- 16.-DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Décima Edición. Porrúa. México. 1994.
- 17.-DE PINA VARA, Rafael y Rafael De Pina. Diccionario de Derecho. Duodécima edición. Porrúa México. 1984.
- 18.-GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa. México. 1990.
- 19.-MARTINEZ VALVERDE, Antonio. "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Primera Edición. Sevilla España. 1992.
- 20.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de patrones y trabajadores. "Comentarios y Jurisprudencia" . s.e. P.A.C. México. 1985.
- 21.-RUIZ LUGO, Sergio. Practica de enjuiciamiento laboral. Juris Latín. México. 1995.
- 22.-SALAZAR MIGUEL Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Temis, segunda edición 1963.
- 23.-TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1908-1992. Editorial Porrúa. Decimoséptima edición. México. 1992.
- 24.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
- 25.-VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho mexicano del Trabajo. Cárdenas editor y Distribuidor. S.e. México. 1979.
- 26.-VÁZQUEZ, Genaro. Doctrina y Realidades de la Legislación para las Indias. .s.p.i. México.1940.

LEGISLACIÓN

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ciento Doceava edición Porrúa. México. 1998.
- 2.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Comentada) O Rabasa Emilio. Décima edición. Porrúa México 1998.
- 3.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Mexicanos Unidos México. 2001.
- 4.-La Ley Federal del Trabajo. (Comentada). Trueba Urbina Alberto. Decimoséptima edición. Porrúa. México. 1998.
- 5.-La Ley Federal del Trabajo. (Comentada). Clement Beltrán Juan B. Vigésima primera edición. Esfinge. México. 2001.
- 6.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "Ley Federal del Trabajo (comentada)". Editorial Pao. Octava Edición. México. 1989.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.-Instituto de Investigaciones Jurídicas . Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa. México. 1998.
- 2.-Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Editorial Espasa. España 2001.



V. O. B. O.
 FACULTAD DE DERECHO
 SEMINARIO DE DERECHO
 DEL TRABAJO Y DE LA
 SEGURIDAD SOCIAL 24. IX - 2007