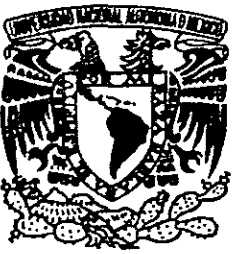


257

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**



CAMPUS ARAGÓN

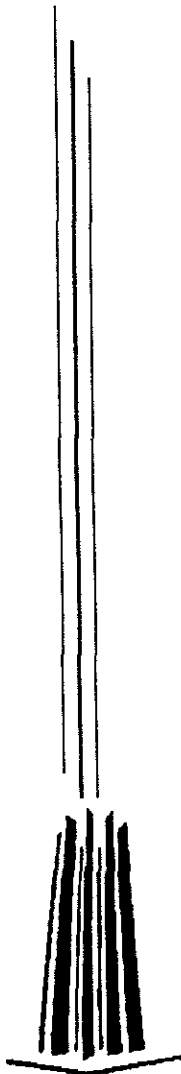
**EL ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE
RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EFRAIN REGULO LOPEZ REYES.

ASESOR :
LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ.

MÉXICO.

2000



231136



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres:

Felipe López Hernández

Jovita Reyes Hernández

A Teloyna, Isis y Efraín

A mis Hermanos

A mis Amigos que me apoyaron

*A la Universidad Nacional
Autónoma de México
Escuela Nacional de
Estudios Profesionales
Campus Aragón
Con agradecimiento y orgullo*

*Al Licenciado
Javier Carreón Hernández*

**EL ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE
RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE EMPLEO.

A -	LEYES PRECONSTITUCIONALES.....	1
B.-	ARTICULO 123.....	8
C.-	LEY DE 1931.....	16
D -	CRITERIOS JURISPRUDENCIALES, 7 ^a EPOCA.	23

CAPITULO II

RELACION DE TRABAJO.

A -	CONCEPTO.....	29
B.-	NATURALEZA JURIDICA.....	33
C.-	ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	40

1.- TRABAJADOR.....	45
2.- PATRON.....	48

CAPITULO III

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

A.- CONCEPTO.....	51
1.- CARACTERISTICAS.....	52
2.- CLASIFICACION.....	54
B.- DEL DESPIDO.....	58
1.- NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.....	58
2.- CAUSAS DE DESPIDO.....	61
3.- CLASIFICACION.....	70
C.- DEL RETIRO.....	74
1.- NATURALEZA JURIDICA.....	74
2.- CAUSAS.....	76
3.- CLASIFICACION.....	81

CAPITULO IV
EL ABANDONO DE TRABAJO.

A -	CONCEPTO	84
B -	CARACTERISTICAS.....	88
C.-	COMO EXCEPCION.....	94
D.-	CARGA DE LA PRUEBA	101
1.-	FORMA DE ACREDITAR.....	107
2 -	PERFECCIONAMIENTO.....	112
	CONCLUSIONES.....	118
	BIBLIOGRAFIA.....	121

INTRODUCCION

Este trabajo recepcional, tiene por objeto el estudio jurídico del abandono de trabajo como causal de rescisión de la relación de trabajo.

En la práctica se observa que existe confusión respecto del entendimiento e interpretación de la figura de referencia, tanto gramatical como técnico-legal, debido principalmente a que existen lagunas en la Ley Federal del Trabajo, la doctrina no se ha ocupado con profundidad del tema en estudio, de tal manera que para la mayor información e interpretación se recurre a la jurisprudencia.

Para su estudio se ha dividido el presente trabajo en cuatro capítulos, denominado el primero de ellos, "Antecedentes del Abandono de Empleo", en las leyes preconstitucionales, en el artículo 123, en la Ley de 1931 y criterios jurisprudenciales, hasta la Séptima Epoca del Semanario Judicial de la Federación, encontrando únicamente el primer Código Civil denominado del Distrito Federal y territorio de la Baja California.

En el segundo capítulo se habla sobre la relación de trabajo, su concepto, naturaleza jurídica, los elementos

de la relación de trabajo, conceptos de trabajador y patrón, toda vez que es necesario para que se pueda dar la figura jurídica en estudio.

El tercer capítulo tiene por objeto precisar el concepto de rescisión de la relación de trabajo, su clasificación, causas que le dan origen y que se encuentran especificadas en la Ley Federal del Trabajo, entre las que no se precisa el abandono de trabajo como causal.

Para concluir el presente trabajo, en el último capítulo se establece el concepto de abandono de trabajo, sus características para identificarla con otras causales. Asimismo, como se configura como una excepción, y a quien corresponde acreditar, y una vez que se determine la carga procesal, los medios de prueba para acreditar dicha causal y como consecuencia el perfeccionamiento de la misma.

Con el presente trabajo se pretende quede claramente establecido y definido, que es abandono de trabajo y que cuando se incurre en tal supuesto trae como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL ABANDONO DE EMPLEO.

A.- LEYES PRECONSTITUCIONALES.

El derecho del trabajo ha sido el reflejo de una realidad social del hombre, este como han dicho no es un derecho otorgado si no es un derecho ganado, el derecho del trabajo no es propio y exclusivo de nuestro país, sin embargo fue en nuestro país donde se gestó como un derecho social, ya desde la antigüedad el pueblo romano estableció los primeros vestigios del derecho laboral, aún cuando la prestación de servicios tenía un carácter de naturaleza civil, y así lo refiere el maestro José Dávalos Morales al señalar.

"Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegarse más esclavos los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: locatio conductio operis y locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana".¹

Dentro de este derecho no se conoció propiamente el abandono de empleo, tal vez debido a que no se daban las características de la relación de trabajo de hoy en día, y sobre todo por que se trataba de un contrato civil y no de una relación de trabajo, quisimos mencionar este antecedente que aún cuando no forma parte de nuestro pueblo, sin lugar a dudas influyó en nuestro sistema jurídico.

En nuestro país el primer antecedente laboral propio de nuestro pueblo sin lugar a dudas lo constituyen los "Sentimientos de la Nación", obsequiados por el ilustre José María Morelos y Pavón sabedor de la realidad social en que

Dávalos Morales José, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., 2ª. Edición, México 1988, p. 5.

vivía el país en ese momento, estableció en sus "Sentimientos de la Nación" lo siguiente:

"12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indulgencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Aún cuando en su articulado resulta muy limitado en cuanto a todo el derecho del trabajo, sin lugar a dudas establecía ya la necesidad de reglamentar el derecho del trabajo.

Como antecedente preconstitucional y antecesor inmediato de nuestra actual Constitución encontramos a la de 1857, la cual y posiblemente tomando la esencia de los "Sentimientos de la Nación" dictados por José María Morelos y Pavón, reglamento al derecho laboral en sus artículos 4º. y 5º, que aún sin señalar nada referente al abandono de empleo, establecían ya las bases de las garantías individuales respecto a la prestación de un servicio personal y subordinado al señalar:

"Artículo 4º.- Todo hombre es libre para abrazar la

profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad"

"Artículo 5º.- Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte u proscripción ó destierro"

2

Si bien es cierto que en la Constitución ya se establecía como garantía individual lo referente al derecho de trabajo, lo cierto es que al igual que el pueblo romano en nuestro país, en sus orígenes se le dio un carácter civil a la prestación de un servicio personal y subordinado, es así como nuestro primer Código Civil denominado del Distrito Federal y territorio de la Baja California, como ordenamiento jurídico secundario y desde luego subordinando a nuestra

2 Tena Ramírez Felipe, "Leyes Fundamentales de México 1908-1992", Editorial Porrúa, S. A., 17ª. Edición, México 1992, p 607.

Constitución reguló en su título decimotercero, lo concerniente al contrato de obras o prestación de servicios, estableciendo al respecto siete capítulos denominados:

Capítulo I.- Del servicio doméstico.

Capítulo II.- Del servicio por jornal.

Capítulo III.- Del contrato de obras á destajo ó precio alzado

Capítulo IV.- De los porteadores y alquiladores.

Capítulo V.- Del aprendizaje.

Capítulo VI.- Del contrato de hospedaje.

Dentro de estos capítulos y propiamente de los artículos contemplados, ya se reguló por primera vez lo concerniente a nuestro tema de tesis, es decir al abandono de empleo, lo cual desde luego originaba la rescisión de trabajo, pero a diferencia de lo que actualmente conocemos la responsabilidad era para el trabajador, sin embargo cuando el patrón era quien despedía sin causa justificada también tenía responsabilidad, así y dentro del contrato del servicio domestico encontramos lo siguiente:

"Artículo 2560.- No obstante lo dispuesto en el artículo que precede, el que recibe el servicio podrá desde luego despedir al sirviente pagándole el salario correspondiente á los ocho días que se fijan en el referido artículo"

"Artículo 2562.- El sirviente contratado por cierto tiempo, no puede dejar el servicio sin justa causa, ántes de que termine el tiempo convenido".

"Artículo 2565.- El sirviente que deja el servicio con justa causa, tiene derecho de cobrar todos los salarios vencidos."

Tratándose del contrato de aprendizaje, también se reglamento lo concerniente al abandono de empleo, que daba origen a la responsabilidad del trabajador y el despido injustificado cuya responsabilidad era del patrón al señalar:

"Artículo 2654.- El maestro que sin justa causa despida al aprendiz ántes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarle si ya recibía retribución, de la que corresponda al tiempo que falte para cumplir el contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado á juicio del juez."

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

Con posterioridad a nuestro primer Código Civil de 1870 surge el denominado Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California de 1884 el cual regularía también lo concerniente al contrato del servicio doméstico y de aprendizaje, estableciéndose en esos lo referente al despido injustificado en los siguientes términos:

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

"Artículo 2451.- Si el que recibe el servicio despide al sirviente sin justa causa, antes de que termine el tiempo del ajuste, está obligado á pagarle su salario íntegro".

"Artículo 2535 - El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarle, si ya recibía retribución, de la que corresponda al tiempo que falte para cumplir el

contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado á juicio del juez”.

“Artículo 2537.- Si el aprendiz abandona sin justa causa la escuela ó taller antes del tiempo convenido, podrá el maestro demandar á aquel ó á la persona que haya contratado por él, la indemnización de los perjuicios que se le sigan”.

B.- ARTICULO 123.

La Revolución que enfrente nuestro país, culminó con uno de sus más grandes logros, que fue la creación de nuestra Carta Magna, lo cual viene a recoger todos aquellos ideales por los que se luchó en la Independencia, así el 5 de febrero de 1917 fue jurada la Constitución por el Congreso Constituyente, este ordenamiento hace frente a los problemas más graves del país e intenta poner remedio al acaparamiento de tierras, a la enajenación de los recursos naturales del país y a los conflictos entre la iglesia y el Estado. En términos generales la Constitución de 1917 es la expresión de los ideales de los grupos que participaron en la Revolución armada, iniciada en 1910, pero sobre todo, del grupo constitucionalista, en sus vertientes moderada y radical. Se consagra el principio de la propiedad privada como base

fundamental de nuestra regulación jurídica, derivado del pensamiento liberal, democrático y pequeño burgués de los grupos dirigentes de la Revolución Mexicana.

En la Constitución de 1917 quedan plasmados los artículos 127, el cuál le asegura a la Nación el dominio de su territorio, y el 123 que le concede derechos a la clase obrera y le da al Estado el papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre patrones y obreros.

El artículo 123 desde sus orígenes contempló lo concerniente al abandono de trabajo, así y a diferencia de los Códigos Civiles de 1870 y 1884 establece que el trabajador no tendrá ninguna obligación respecto de la relación del trabajo, y solo bastará que este desee darlo por terminado, en tanto que sea despedido el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, para efectos de nuestro trabajo hemos creído pertinente abocarnos al texto original del artículo 123 que dispuso:

"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 el contrato de trabajo.

"I.- La duración de la jornada máxima será de ocho

horas.

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

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

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

"V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que 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.

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

"X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

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

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

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

municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

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

"Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario

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

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

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

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los

trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependerán del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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

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

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

"XXII.- El patrono que despida a un obreros sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses del salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o

por recibir de él malos 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

"d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando con se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) - Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) - Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

"h).- Todas las demás estipulaciones impliquen renuncie de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

"XXIX.- Se considera de utilidad social El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal

como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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

Si bien es cierto que del texto original, no se desprende en forma clara y precisa lo concerniente al abandono de empleo, lo cierto es que al plasmarse que no existía responsabilidad para el trabajador cuando éste lo diera por terminado, sería un gran avance, y aún cuando esta conducta sólo constituye una causa de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón, lo cierto es que esto solo aparece como tal hasta la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, la que analizaremos a continuación.

C).- LEY DE 1931.

Sin lugar a dudas la creación de la primera Ley Federal de Trabajo, fue el resultado de la creación del derecho laboral, consagrado en nuestra Constitución, que en sus orígenes, señaló que correspondía a los respectivos Estados el dividir las controversias laborales de sus

respectivas Entidades Federativas, sin embargo ello fue motivo de constantes discrepancias de tal forma que cuando existía una huelga o un conflicto laboral que abarcaba a varios Estados, ninguno intervenía por carecer de competencia y por no poder aplicar desde luego sus determinaciones fuera de su jurisdicción, es por ello que se decidió el realizar el derecho de trabajo, al respecto José Dávalos Morales nos señala:

"El 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la responsabilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo".³

Jesús Castorena al referirse al nacimiento de la primera Ley Federal de Trabajo señala en forma breve pero muy concisa sus antecedentes al señalar:

"El Congreso de la Unión, una vez reformado el

³ Dávalos Morales José, Op. Cit. p. 72.

artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes".⁴

La Ley Federal de Trabajo de 1931 fue decretada bajo el mandato constitucional del entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, mediante decreto de 18 de agosto del referido año, esta Ley contempló un total de once Titulos, que contenían 685 artículos, y respecto del abandono de empleo estableció lo concerniente en su Título Segundo, Capítulo XII denominado de la rescisión de los contratos de trabajo, cuyo texto original- señalo:

"Artículo 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

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

- Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Editorial Composición Tipográfica para Offset, 6ª. Edición, México 1984. P. 50.

"II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación;

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

"IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

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

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

perjuicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo de 1931, no era obligación del patrón dar aviso por escrito de tal circunstancia, por lo que quedaba supeditada a la existencia de un conflicto laboral, el acreditar la causa de rescisión, y al no existir la obligación de dar el aviso por escrito ni un plazo para ello, lógico es suponer que solo se oponía a manera de excepción cuando demandaba el trabajador, el cual desde luego se hallaba en desventaja frente al patrón, al no tener la certeza de la causal por la cual se le rescindía el trabajo ni la fecha y consecuentemente el patrón podría alegar diversas

circunstancias, no es sino hasta la Ley Federal de Trabajo de 1 de mayo de 1970, cuando entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, quien al señalar lo referente a las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, adiciono un último párrafo que estableció la obligación de dar aviso escrito al trabajador de la causa o causas de rescisión y la fecha de esta, el autor Alberto Trueba Urbina al comentar el referido artículo señala:

“Se adicionó acertadamente el anterior precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá obtener como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que se despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de

que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador, desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores".⁵

D).- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES, 7ª. EPOCA.

El abandono de empleo, a pesar de su trascendencia en la vida laboral de cualquier empresa no ha sido suficientemente explícito al respecto, por lo que a sido indispensable que nuestro más alto Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emita diversos criterios jurisprudenciales al respecto, así de los más destacadas en relación a nuestro tema de tesis encontramos los siguientes:

⁵ Trueba Urbina Alberto, "Nueva Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., 10ª., Edición, México 1971, p. 41.

"Séptima Epoca

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Sexta Parte

Página: 13

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

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página. 17

ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISION POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON CAUSALES DISTINTAS. La causal de abandono del 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 motu proprio 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 el número de veces y por el período 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 Narro".

"Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo 28 Quinta Parte

Página: 13

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE. El abandono del 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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen XXXVIII, pág. 9. Amparo directo 504/59. Isauro Rivera Carreto 26 de agosto de 1960. 5 votos. Ponente. Arturo Martínez Adame".

"Séptima Epoca

Instancia. Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 39 Quinta Parte

Página: 19

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 Canedo Aldrete”.

“Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 115-120 Quinta Parte

Página: 9

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

Amparo directo 860/78. Agustín Mercado Yáñez 16 de agosto de 1978. Mayoría de 3 votos Ponente: Juan Moisés Calleja García. Disidente: Alfonso López Aparicio.

Sexta Epoca. Quinta Parte:

Volumen XCII, pág. 9. Amparo directo 220/64. Octavio Páez Chavira. 25 de febrero de 1965. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz

NOTA:

En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véanse: Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen XLIII, pág. 9. Séptima Epoca: Volumen 28, Quinta Parte, pág. 13"

CAPITULO II

RELACION DE TRABAJO.

A.- CONCEPTO.

Para poder definir a la relación de trabajo se hace indispensable establecer que debe entenderse por relación y por trabajo, así de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española relación es.

"Relación. f. Narración, referencia de un hecho. Correspondencia entre dos personas. Lista. Informe. Trato entre personas. plural. Amigos o contactos de una persona. Vínculos amorosos o sexuales entre dos personas." ⁶

Para nosotros, la relación la entendemos para efectos de nuestro trabajo como el trato entre personas, en la cual por lo menos una de ellas tendrá que ser persona física y

⁶ "Diccionario de la Lengua Española", Editorial Espase Calpe, S.A de C.V., 2ª. Edición, Madrid, España 1991, p. 499.

la otra física o moral.

El concepto de trabajo nos es presentado por el maestro José Dávalos Morales de la siguiente forma:

“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 *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

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

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”⁷

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo al definir al trabajo lo hace en los siguientes términos:

Dávalos, José, Op. Cit. p. 3.

"Artículo 8...

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

Una vez que hemos establecido en que consiste la relación y el trabajo, creemos pertinente proporcionar la definición de ambas y así consideramos que la relación de trabajo es el trato entre dos personas, de las cuales una de ellas presta sus servicios a la otra bajo sus instrucciones e indicaciones para la producción de un fin determinado.

El autor Roberto Muñoz Ramón define a la relación de trabajo en los siguientes términos:

"El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y éstos entre sí".⁸

Por su parte la Ley Federal del Trabajo es clara al

⁸ Muñoz Ramón, Roberto, "Derecho del Trabajo II", Editorial Porrúa, S. A., 1ª. Edición, México 1983, p. 39.

establecer que debe de entenderse por relación de trabajo al señalar:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

A nuestro parecer la relación de trabajo se haya integrada sin la necesidad de la existencia del pago de un salario, es decir que bastará la existencia de la prestación de un servicio personal y subordinado, pues el pago resulta ser secundario, así por ejemplo si una persona presta a otra un servicio con las características que hace referencia el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y por alguna circunstancia solo lo presto diez días y por consiguiente no alcanzo a cobrar en la quincena, esto no implica necesariamente que no exista una relación de trabajo, pues aún cuando no se ha dado el pago del salario ello no es suficiente para no tener por acreditado la existencia del propio trabajo.

Atento a lo anterior podemos incluso llegar a sostener que la esclavitud dio origen a una relación de trabajo en la que si bien es cierto no existía derecho alguno para el esclavo, no deja de ser cierto también que se dio la prestación de un servicio personal y subordinado.

B.- NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo se ha dado en términos de una relación contractual, desde los inicios del derecho de trabajo y así lo refiere Mario de la Cueva al señalar:

“La doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado contrato individual de trabajo era un verdadero y simple contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el derecho civil; si acaso, confesaban los maestros de derecho civil que era un contrato innominado. Tiene una explicación sencilla esta manera de resolver la cuestión, pues, durante siglos, desde el derecho romano, las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato; el poder de la tradición obliga a los escritores y maestros a mantener la doctrina; y no se crea que eran únicamente los profesores de derecho civil, también los escritores de derecho del trabajo mantenían la tesis”.⁹

⁹ De la Cueva Mario, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, S. A., 12ª. Edición, México 1978, p. 445 y 446.

Para poder llegar a establecer que la relación de trabajo no es como se ha dicho un contrato, hemos de analizar estas a efecto de poder llegar a establecer su verdadera naturaleza jurídica, así el primer término que tenemos es la teoría de que la relación de trabajo es un contrato de arrendamiento justificándose esta de la siguiente forma:

“La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.¹⁰

Dentro de los tratadistas que se encuentran negando que la relación de trabajo forme parte de un arrendamiento se encuentra el ilustre Jesús Castorena que hace las siguientes reflexiones de porque no puede tratarse de un arrendamiento y al respecto señala:

“No puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie; dispone de ella, quien la produce. La energía en el momento de producirse se extingue,

¹⁰ Ibidem p. 447.

se consume: luego no puede alquilarse; es de la naturaleza del arrendamiento la transmisión del uso, no de la cosa".¹¹

Diverso contrato al que se le ha pretendido también adjudicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el de compraventa argumentándose en su favor:

"La relación y el contrato de trabajo son compraventa: la cosa es la energía humana, el salario su precio. El hombre, se dice, se aparta de esta concepción porque le provoca horror, pero nada es más cierto que el trabajador vende su energía. Si se admite que en la ministración de energía eléctrica, hay compraventa, ¿por qué no convenir que puede haberla respecto del trabajo? Es infantil pregonar que el trabajo no está en el comercio"¹²

En contraposición a la teoría que establece que la relación de trabajo encuentra sustento en un contrato de compra venta, el mismo autor Jesús Castorena señala los elementos por los que no puede darse esta circunstancia.

1º.- Que el que adquiere, tiene la libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición está contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el

Castorena J. Jesús, Op. Cit. p. 68 y 69.

¹² Ibídem. p. 68.

momento que quiera, sin que nada ni nadie lo pueda obligar al cumplimiento de su obligación. 2º.- Que la energía humana es inasequible; en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo; lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma. 3º. La concepción de la compraventa de trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre, y el Derecho repudia toda concepción en la que el hombre comprometa su persona misma, En este orden el progreso de las instituciones jurídicas es innegable".¹³

En efecto los elementos de este contrato son dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división en común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere, ¿No hay, manifiestamente, obra común y colaboración? Uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, u actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra, igualmente, su existencia: En el término beneficios es

³ Idem.

necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros".¹⁴

Por lo que respecta al criterio esbozado respecto a que la relación de trabajo no es un contrato de sociedad, esta se fundamenta de acuerdo con Jesús Castorena en los siguientes términos:

"En la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de la utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación; el empresario lo toma a su servicio y es el salario que le paga uno de los gastos necesarios del negocio, esto significa que la relación carece de lucro. No hay, pues, la intención de

De la Cueva Mario, Op. Cit. p. 450.

aportar el trabajo ni de lucrar. Puede la Ley obligar a la participación de las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo”¹⁵

Por último, la teoría que sostiene que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el contrato de mandato, se fundamento en el hecho de que al trabajador se le encomendaba determinada tarea, sin embargo esta termino por extinguirse atento a lo señalado por el maestro Mario de la Cueva quien señala:

“La asimilación del contrato de trabajo al de mandato tuvo extraordinario eco en otros tiempos, se encuentra hoy, empero, definitivamente descartada, toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato dada la definición que del mismo proporciona el artículo 2546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos”¹⁶

Discrepando un poco del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que en el mandato el fin no es un acto jurídico, pero de acuerdo con él en que el contrato de mandato no puede justificar la naturaleza jurídica de la

⁵ Castorena J. Jesús, Op. Cit. p. 68.

¹⁵ De la Cueva Mario, Op. Cit. p. 452.

relación de trabajo el autor Jesús Castorena señala:

“Esta explicación se debe a una confusión acerca del objeto de los contratos. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico. No es así. El fin del mandato es la representación, el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación, sirve sólo de medio.

Es más, en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no puede realizarse la prestación personal de servicios.”¹⁷

El maestro Mario de la Cueva al señalar que todas las teorías civilistas que intentan dar fundamento a la relación de trabajo han fracasado señala que esta ha tenido un nuevo auge y al respecto nos dice:

“Se debaten dos grandes ideas para explicar la naturaleza y el carácter del derecho del trabajo. Una, la concepción que podríamos llamar privatística del derecho del trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas

Castorena J. Jesús, Op. Cit p 69.

patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicística y humanista del derecho del trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna".¹⁸

Para nosotros la naturaleza jurídica de la relación del trabajo será un acto jurídico llevada a cabo por la voluntad del trabajador y del patrón, de las cuales el primero presta sus servicios al segundo bajo las instrucciones e indicaciones de éste, con el objeto de producir un fin determinado acto jurídico al que la Ley le da una protección especial y que de ninguna manera puede equipararse a un contrato de naturaleza civil

C.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

De las definiciones aportadas en el inciso "A" del presente trabajo recepcional hemos de analizar los elementos que integran estas, así podemos señalar que los elementos de

¹⁸ De la Cueva Mario, Op. Cit p. 446.

la relación del trabajo son dos los objetivos y los subjetivos.

Los elementos objetivos se hallan integrados por la prestación de un trabajo personal subordinado y atendiendo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, también el pago de un salario.

La prestación de un servicio personal, atiende al hecho de *identificar plenamente* al trabajador y desde luego las cualidades que se requieren de este, puesto que cada persona tendrá sus propias características que lo harán idónea para desempeñar un determinado puesto o función y que de ninguna manera permitirá que otra persona desempeñe su trabajo, el autor Jesús Castorena al referirse a este elemento objetivo señala:

“Con esta expresión se significa 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. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicio celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto del contrato sea el trabajo. El

trabajador o trabajadores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio al público, para satisfacer una necesidad. Más claro, la empresa realiza una organización para que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus clientes.”¹⁹

Tratándose del elemento objetivo subordinado, este es definido por el Diccionario de la Lengua Española en los siguientes términos:

“Subordinado.- Se dice de la persona sujeta a otra o dependiente de ella, Ú. m. c. s., Se dice de todo elemento gramatical regido por otro. Ú. t. c. s. f. *Oración gramatical que depende de otra*”.²⁰

El autor Jesús Castorena al señalar lo concerniente a la subordinación refiere:

“La exposición de motivos es explícita ‘por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus

¹⁹ Castorena J. Jesús, Op. Cit. p. 67.

²⁰ “Diccionario de la Lengua Española”, Editorial Espasa Calpe, S. A. De C. V , 2ª. Edición, Madrid España 1991, p. 544

servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.”²¹

El último elemento objetivo de la definición proporcionada lo constituye el pago de un salario que aún cuando a nuestro parecer no constituye un elemento de la relación de trabajo si no una consecuencia de esta, hemos querido señalarlo, así la Ley Federal del Trabajo define al salario en los siguientes términos:

“Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

“Artículo 84.- El salario se integra 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”.

El autor Euquerio Guerrero al referirse al salario dispone que este es:

“La obligación del patrón, correlativa a su derecho

²¹ Castorena Jesús, Op. Cit. p. 67.

de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución" ²²

Por su parte el autor Mario de la Cueva es un poco más explícito al definir al salario y lo hace en los siguientes términos:

'El salario es, en la vida real, la fuente única o al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia " ²³

Tratándose de los elementos subjetivos de la relación del trabajo estos serán el trabajador y el patrón.

²² Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., 11ª. Edición, México 1990, p 147.

²³ De la Cueva Mario, Op. Cit. p. 641.

1.- TRABAJADOR.-

El trabajador como elemento subjetivo de la relación del trabajo es definido por José Dávalos de la siguiente forma:

“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, que analizaremos en seguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones”.²⁴

Por su parte el artículo 8º. De la Ley Federal del Trabajo, al definir al trabajador lo hace en los siguientes términos

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

El autor Euquerio Guerrero al referirse a la definición de trabajador proporcionada por nuestra Ley Federal del Trabajo señala:

²⁴ Dávalos José, Op. Cit. p. 90.

“Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Hemos dicho que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Como hemos visto, nuestra Ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de “empleados” refiriéndose a los trabajadores de oficina.

No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar, como empleados, a los patronos y con el segundo a los trabajadores”.²⁵

²⁵ Guerrero Euquerio, Op. Cit. p. 33 y 34.

A nuestro parecer el trabajador será la persona física ser humano mayor de catorce años que preste sus servicios personales y subordinados, cabe señalar que conforme a la propia Ley Federal del Trabajo, no se requiere ser mayor de edad para poder desempeñar un trabajo, pues así lo dispone los artículos 22 y 23 que señalan:

“Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

“Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”.

Por último el maestro José Dávalos Morales al

señalar las características del trabajador refiere:

"El trabajador siempre será una persona física.

Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral

El servicio ha de ser en forma personal.

El servicio ha de ser de manera subordinada".²⁶

2.- PATRON.

El Diccionario de la Lengua Española define al patrón en los siguientes términos:

"Patrón - Defensor, protector. Santo titular de una iglesia. Dueño de la casa donde uno se aloja u hospeda. Amo señor. Patrono, persona que emplea obreros. El que manda y dirige un pequeño buque mercante. Cosa que sirve de muestra para sacar otra igual."²⁷

²⁶ Ibidem. p. 90.

²⁷ Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit p. 451.

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

De lo anterior podemos establecer que el patrón podrá ser la persona física, ente ser humano, que utiliza los servicios del trabajador, en cuyo caso no habrá ningún conflicto para entenderlo, más sin embargo tratándose de la persona moral, a no ser definida esta por nuestra Ley Federal del Trabajo tenemos que acudir a nuestro Código Civil que señala:

"Artículo 25.- Son personas morales:

I.- La Nación, Los Estados y los Municipios;

II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III.- Las Sociedades civiles o mercantiles;

IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V.- Las sociedades cooperativas y mutualistas, y

VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley.

VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.”

CAPITULO III

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

A.- CONCEPTO

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española la rescisión consistirá en anular un contrato y al respecto señala:

'Rescisión Anulación.

Rescindir. Dejar sin efecto un contrato, obligación, etc." ²⁸

El autor Mario de la Cueva al referirse a la rescisión 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" ²⁹

²⁸ "Diccionario de la Lengua Española", Op Cit P. 504

²⁹ De la Cueva Mario, Op Cit. P. 809

Para nosotros la rescisión de la relación de trabajo constituye el derecho que la ley otorga tanto al trabajador como al patrón para que en forma unilateral puedan dar por terminada ésta, por haber incumplido gravemente sus obligaciones.

1.- CARACTERISTICAS.

De acuerdo con la definición que hemos esgrimido de la rescisión de la relación de trabajo corresponde el abocarnos a las características de ésta.

En nuestra definición establecimos que es un derecho que la ley otorga, entendiendo por éste al conjunto de normas que regulan a la rescisión de la relación de trabajo, es decir que no podrá darse en forma caprichosa o arbitraria sino conforme lo que establezca la propia ley, siendo su fundamento el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

"El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Establecimos que es un derecho que la ley otorga tanto al trabajador como al patrón, toda vez que la norma

jurídica contempla ambos casos, en consecuencia cualquiera de ellos puede hacer uso de ese derecho, y la ley establecerá en que casos podrá hacerse valer para uno y otro.

Así mismo de nuestra definición se establece que la rescisión de la relación de trabajo constituye un derecho unilateral del trabajador o del patrón, es decir que sólo podrá hacerla valer el afectado por la violación a las obligaciones de su contraparte, al respecto el autor José Dávalos Morales refiere:

“Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.”³⁰

Ahora bien cabe señalar que al ser un derecho la rescisión de la relación de trabajo, ésta puede hacerse valer por quien la rescinde, es decir que no por el simple hecho de haberse actualizado la hipótesis descrita en la ley, necesariamente habrá de darse ésta, ni mucho menos operará en forma automática, pues ello dependerá de la voluntad del patrón y del trabajador, por lo que estamos en presencia de una facultad potestativa de uno y otro dependiendo el caso en concreto y así lo refiere el autor José Dávalos Morales al señalar:

³⁰ Dávalos Morales José, Op Cit. P 140

“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.”³¹

Tratándose de las violaciones que dan origen a la rescisión de la relación del trabajo estas se hallan 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.

Por último queremos mencionar que el autor José Dávalos Morales ha señalado como característica de la rescisión de la relación de trabajo a la formalidad, es decir a la obligación al patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión, sin embargo no nos abocaremos a ella pues será motivo de análisis en los siguientes incisos.

2.- CLASIFICACIÓN

Como comentario previo a la clasificación de la rescisión hemos de establecer que ésta es una forma de extinción de la relación de trabajo, la cual como hemos dicho dependerá de la falta o incumplimiento de las obligaciones, en un principio se dará vía el despido o el retiro, el autor José Dávalos Morales señala:

³¹ Idem.

"Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido; en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro." ³²

Atento a lo señalado por el autor preinserto la rescisión de la relación laboral se puede clasificar mediante el despido y mediante el retiro, formas estas que conforme a lo señalado por nuestra Ley Federal del Trabajo, eximirán de responsabilidad al patrón y al trabajador respectivamente y a las cuales nos abocaremos en los incisos siguientes.

Diversa clasificación que podemos hacer de la rescisión de la relación de trabajo lo es el despido injustificado el cual desde luego traerá consigo la terminación de la relación laboral con responsabilidad para el patrón.

El autor Víctor Mozart Russomano nos proporciona una clasificación de la rescisión de la relación laboral atendiendo al contrato celebrado por plazo indeterminado y por tiempo determinado.

³²

Dávalos Morales José, Op Cit. P. 144

Respecto del primero, rescisión por plazo indeterminado establece el referido autor que habrá de atenderse al tiempo en que se ha prestado el servicio, pues en función de éste puede o no existir responsabilidad para el patrón y así lo señala al referir que en Brasil a los trabajadores que han prestado sus servicios por un año puede ser despedido sin existir motivo alguno y sin causar ninguna responsabilidad al patrón:

"El despido del trabajador por un acto unilateral e injusto del empleador genera derechos que son delimitados, fundamentalmente: a) por el tiempo de labores, y b) por la mayor remuneración que el trabajador haya obtenido durante el período en que prestó servicios al empleador.

Esa escala ascendente de derechos del trabajador puede ser distribuida en tres niveles: a) el trabajador con menos de un año de servicios (periodo de prueba); b) el trabajador con más de uno y menos de diez años de servicios (estabilidad relativa); c) el trabajador que completó diez años de actividad efectiva en la empresa (estabilidad absoluta).

La legislación brasileña establece, desde sus orígenes, que los doce meses iniciales de trabajo en la empresa constituyen el llamado periodo de prueba, durante el cual el trabajador puede sufrir, en cualquier momento, el

despido deliberado del empleador sin que tenga derecho a ninguna indemnización.”³³

Tratándose de la rescisión de los contratos por tiempo determinado, los efectos derivaran de si ésta trae consigo responsabilidad para el patrón o no y al respecto Víctor Mozart Russomano señala:

“Los puntos de referencia para la rescisión del contrato de trabajo por tiempo determinado son: a) el tiempo de servicio del trabajador, y, b) la remuneración más alta recibida por él en cualquier tiempo, en la empresa.

En la rescisión del contrato por tiempo determinado los elementos son totalmente diversos, ya que se toman en cuenta: a) el tiempo restante de vigencia contractual, y, b) el salario que durante ese periodo recibiría el trabajador si el contrato llegase a su término natural.”³⁴

La clasificación proporcionada por el autor Víctor Mozart Russomano atiende más que a la causa de la rescisión a los efectos que ésta produce. A continuación pasaremos a exponer las causas de rescisión que se dan en nuestro país.

³³ Russomano Mozart Víctor, “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa”, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, 3ª Edición, México 1989, P. 16,17.

³⁴ Ibidem P.26

B.- DEL DESPIDO.

El despido constituye una forma de extinción de la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones del trabajador

El despido se ejerce por el patrón quien rescinde la relación laboral que unía a éste con el trabajador por considerar que el trabajador ha cometido cualquiera de las conductas señaladas en la ley y que desde luego faculta al patrón para llevar tal acción

1.- NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

"El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido." ³⁵

³⁵ Dávalos Morales José, Op Cit. P. 145.

Indiscutiblemente que el despido constituye una forma de rescisión de la relación de trabajo. Es decir que el despido será el derecho consagrado en la ley por el que el patrón podrá en forma unilateral invocar una causa grave que permita en concluir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad

Cabe señalar que tratándose de despido el patrón tendrá que cumplir con un requisito de formalidad que constituye el hecho de dar por escrito el aviso correspondiente, situación que no ocurre tratándose del retiro del trabajador, la Ley federal del Trabajo contempla esta situación en su artículo 47 en su parte final, al señalar:

“Artículo 47 ..

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

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

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

El maestro José Dávalos Morales, establece que el despido no necesariamente implica la extinción de la relación laboral a la determinación de la autoridad:

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

Nos permitimos discrepar de la opinión del maestro José Dávalos Morales toda vez que la extinción de la relación laboral no solo se dará por determinación de la autoridad laboral, baste recordar que la relación laboral es la prestación de un servicio personal y subordinado en consecuencia si este no se da la relación no existe, así al actualizarse la hipótesis descrita en la ley y al despedir el patrón al trabajador puede suceder que el patrón no dé el aviso correspondiente o bien que el trabajador se retire del centro de trabajo y no demande la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional, en cuyo caso habrá terminado la relación laboral, aceptándolo desde luego el trabajador, por lo que consideramos no necesariamente habrá de acudir ante las juntas de

conciliación y arbitraje, para establecer la existencia de la Rescisión.

2.- CAUSAS DE DESPIDO.

El despido sin responsabilidad para el patrón debe darse atendiendo a los supuestos descritos por la ley, es decir que si no existe una adecuación de la conducta del trabajador al precepto contemplado en la legislación este será injustificado y consecuentemente ello traerá consigo consecuencias jurídicas, que generalmente consiste en el pago de una cantidad en dinero, salvo el caso en que el trabajador haya demandado la reinstalación.

Conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo en los siguientes casos:

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa

de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se 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. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

evitar accidentes o enfermedades;

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

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

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

Atento al artículo preinserto existen diversas y muy variadas causas de rescisión por lo que trataremos de explicarlas, una a una.

El engaño por parte del trabajador respecto de documentos que amparen alguna cualidad especial, capacidad o aptitudes, tiene su razón de ser en el hecho de que el patrón al contratar a una persona lo hace para satisfacer sus necesidades de fuerza de trabajo las cuales variarán

dependiendo del empleo, así el patrón establecerá los requisitos que deberán de cubrirse para tal efecto y si el trabajador mediante el engaño obtiene el empleo, el patrón podrá despedirlo sin ninguna responsabilidad, en primer término porque existe una falta de probidad y en segundo término porque el trabajador no responderá a las expectativas del patrón, cabe hacer mención que la ley establece el término de treinta días para hacer valer esta causa de despido y esto atiende al hecho de que durante este lapso de tiempo el patrón puede percatarse de estas circunstancias, bien sea mediante la revisión de documentos o por la aptitud que desempeñe en sus funciones el trabajador.

En la segunda de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla diversos supuestos, el primero de ellos es que el trabajador no se conduzca en forma íntegra o bien falte al principio de honradez, en este supuesto se colocan aquellos trabajadores que sustraen materias primas o productos ya elaborados sin la autorización del patrón, el segundo supuesto que contempla esta fracción lo es el cometer actos de violencia, o malos tratos hacia el patrón, familiares y demás personal directivo y administrativo, situación que resulta por demás evidente pues de ello depende una armonía en la relación de trabajo ya que de lo contrario éste se convertiría en un caos, en este supuesto se instauró con el objeto de que el patrón no tenga a sus

servicios a personas conflictivas que perjudiquen el sano desarrollo en la relación de trabajo.

La tercera fracción del artículo 47 del código laboral establece una especie de ampliación respecto de la segunda, referente a la violencia y malos tratos, con la salvedad que ahora se contempla a los compañeros y no sólo al patrón y a los directivos, a nuestro parecer esta fracción debiera desaparecer y modificarse la segunda, utilizándose conceptos más genéricos como pudiera ser que los actos que se cometieran fueran en contra del patrón, su familia y demás personal que labora en la fuente de trabajo

La fracción cuatro del artículo en comento resulta ser también reiterativa pues hacer referencia a que las conductas de violencia y malos tratos, entendiéndose por estas, las injurias y amagos, serán sancionadas también cuando éstas se lleven a cabo en el centro de trabajo, pero limitándolo al hecho de que la conducta no permita el cumplimiento de la relación de trabajo, más sin embargo a nuestro parecer no debería de existir limitación alguna pues el hecho de cometer en forma violenta o de palabra en contra del patrón y demás personal del centro de trabajo genera el mismo resultado que si lo hiciera en horas laborales.

La fracción quinta del artículo 47 del código laboral sanciona los perjuicios ocasionados a la fuente de trabajo siempre que medie intención del trabajador, siendo que lo que sanciona ahora es *propriadamente* la falta de probidad, al no conducirse el trabajador con rectitud en el centro de trabajo.

La fracción sexta establece como causa de recesión el daño ocasionado al centro de trabajo en forma negligente y a diferencia de la anterior, ésta deberá de ser sin intención y que el resultado de ese daño sea grave, nuestra ley es vaga al respecto pues no establece en que consiste esa gravedad por lo que hasta cierto punto deja una incertidumbre que solo podrá resolver la junta de conciliación, así mismo digno de hacer mención lo es el hecho de que a diferencia a la fracción anterior que con cualquier daño causado por mínimo que sea operará, en la negligencia tendrá que revestir un grave daño, con las salvedades a que hemos hecho mención.

La fracción séptima establece una especie de tentativa de la fracción sexta en virtud de que solo se compromete la seguridad sin que se llegue a causar el daño.

La fracción octava se apoya en un acto normativo, es decir en una falta de probidad al cometer actos inmorales, es decir el realizar una conducta fuera de lugar o que la sociedad haya tachado como fuera de las buenas costumbres.

La fracción novena a nuestro parecer también consiste en una falta de rectitud y honradez por parte del trabajador, pues el revelar secretos de fabricación perjudica no solo a la empresa sino incluso al demás personal que en ella labora, es por ello que no se permite tal actitud, pues aun cuando no constituya un beneficio para el trabajador indiscutiblemente en un gran perjuicio.

La fracción décima contempla la rescisión por la inasistencia a las labores, ello buscando proteger el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa ya que es indiscutible que la fuente de trabajo requiere de todos ellos y la falta de alguno de ellos demerita el desarrollo productivo.

La fracción once establece la desobediencia por parte del trabajador sin causa justificada, es decir que no se permite al trabajador hacer lo que a él le plazca sino habrá de obedecer las instrucciones que al efecto se le dé, cabe señalar que éstas deberán ser siempre ajustándose a las labores para las que fue contratado, es decir que no podrá obligársele a realizar un trabajo que no fue convenido

La fracción doce establece como causa de rescisión el no acatar las medidas de seguridad por parte del trabajador y esto por el hecho de implicar un posible daño a su integridad física y a la de sus compañeros, lo cual resulta ser

también una variante de la fracción séptima que señala el comprometer la seguridad del establecimiento o personas que en él laboran.

La fracción trece a nuestro parecer también contempla una falta de seguridad pues el acudir a laborar en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga, desde luego que es una falta de medida de seguridad que puede ocasionar un perjuicio a la integridad física del trabajador e incluso de todas las personas que se hallen en la fuente de trabajo, sin embargo si la ingestión de droga es motivo de un tratamiento médico será obligación del trabajador dar a conocer al patrón esta circunstancia para que implemente las medidas necesarias

Todas las anteriores fracciones a nuestro parecer constituyendo una falta de probidad u honradez resultando que algunas de ellas pudieran suprimirse si se diera una relación más clara y precisa al artículo.

La fracción catorce se refiere a la inasistencia del trabajador por motivo de una pena de prisión, esto se da con el objeto de no entorpecer el sano desarrollo de la empresa y aún cuando la conducta es ilícita no se cometa en contra de ella, del patrón o cualquier otro compañero de trabajo lo cierto es que no por ese hecho debe castigarse a la empresa

al permitir que el trabajador regrese después de haber cumplido su condena.

La fracción quince establece una vez mas en forma genérica todas aquellas conductas análogas a las anteriores, es decir cualquier falta de probidad u honradez o ausencia del trabajo.

3.- CLASIFICACION.

Existen diversas clasificaciones de despido y generalmente atenderán a la normatividad del lugar donde se haga la clasificación, es decir que para los Estadounidenses habrá una clasificación y para los Sudamericanos será otra, el autor Carlos Reynoso Castillo al respecto señala:

"Hay una gran diversidad de clasificaciones sobre el despido, además de aquella que establece una diferencia en función de la cantidad de personas afectadas (individual o colectivo).

La doctrina latinoamericana ha establecido tipos de despido a partir de diferentes aproximaciones a dos aspectos del régimen de despido individual. Estos dos aspectos son

motivos y la forma del despido individual

En relación con los motivos, concretamente la parte que los ha provocado, se tiene tendencia a distinguir el despido directo del despido indirecto.

Otra tipología del despido, en relación con los motivos que lo provocan, es aquella en la cual se distingue al despido justificado del despido injustificado. Se dirá, entonces, que un despido es justificado si ha sido fundado en algún motivo legal que autorice al empleador para romper el contrato; de manera inversa, este despido sería injustificado si no ha sido fundado de esta manera. La importancia de esta distinción se relaciona con los efectos del despido individual, y la posibilidad de sancionar al empleador sólo existe en el caso de un despido injustificado.

Por otro lado, existe otro criterio de distinción del despido, aquel relacionado con la forma de ejecución del despido individual. Se puede hablar en este caso de despido con preaviso y de despido sin preaviso. En el primer caso, se trata de una ruptura que *no necesita* ser motivada y en la cual hay un plazo a respetar antes de que el despido sea efectivo; en el segundo, el preaviso no es necesario si ha habido falta grave por parte del trabajador y el despido puede ser pronunciado de manera individual. Cabe señalar, que este

criterio de distinción se encuentra como base de las normas internacionales en vigor

Esta doble posibilidad, reconocida en la mayoría de las legislaciones, permite establecer una distinción entre despido liberador y despido sancionador como dos mecanismos posibles de ejercicio de la facultad de despedir.

La forma exigida en cada caso es diferente: en el despido liberador no hay necesidad de que exista un motivo específico para que sea ejecutada, se trata de una posibilidad para deshacerse de un trabajador y la sola formalidad que ha de respetarse es el preaviso. Por el contrario, en el despido sancionador se supone que ha habido una causa o motivo que autorizan al empleador para despedir de manera inmediata, aquí el empleador será dispensado de observar el preaviso." ³⁶

De acuerdo con nuestra legislación laboral, el despido sólo puede clasificarse en despido justificado y despido injustificado.

El primero de ellos invocará cualquiera de las conductas establecidas por el artículo 47 de la ley federal del trabajo, en cuyo caso no existirá responsabilidad para el

³⁶ Reynoso Castillo Carlos, "El despido individual en América Latina", editado por Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª Edición, México 1990, P. 63, 64, 65.

patrón quien desde luego habrá de cumplir con la formalidad de dar aviso por escrito de la causa de rescisión y de la fecha de ésta, debiendo recabar el acuse de recibo correspondiente o bien solicitando a la junta notifique la rescisión pues de no hacerlo se entenderá que es un despido injustificado.

El segundo, es decir el despido injustificado será aquel que se dé en forma unilateral por el patrón y que no se base en ninguna de las conductas señaladas por el artículo 47 de la ley federal del trabajo, es decir que en esta clase de despido se dará única y exclusivamente por la voluntad del patrón. El despido injustificado trae como consecuencia que el trabajador, previo el procedimiento respectivo ante las juntas de conciliación y arbitraje, obtenga el laudo a su favor y condene al patrón a la reinstalación o en su caso al pago de indemnización y de todas las prestaciones que le corresponda.

Cabe señalar que nuestro país ha superado el denominado despido liberador, en el que atendiendo a las antiguas teorías civilistas el patrón, podía despedir al trabajador por su sola voluntad y sin necesidad de la existencia de motivo alguno.

C.- DEL RETIRO

El retiro es una forma de terminar la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones que tiene el patrón.

El retiro se ejerce por el trabajador, es decir es él quién rescinde la relación laboral que lo unía con el patrón, por haber incumplido éste con sus obligaciones siempre que la conducta cometida se haya planeado en cualquiera de las hipótesis descritas en la ley.

A.- NATURALEZA JURIDICA.

El retiro como hemos referido es una forma de dar por terminada la relación de trabajo por parte del trabajador, es decir una especie de rescisión, el maestro José Dávalos Morales al establecer la naturaleza jurídica de esta figura, señala:

"El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral.

El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón.”³⁷

Para nosotros el retiro es una forma de rescisión de la relación de trabajo, es decir es el derecho consagrado en la ley por el cual el trabajador podrá en forma unilateral invocar un incumplimiento en las obligaciones del patrón y como consecuencia de ello la terminación de la prestación del servicio personal y subordinado sin ninguna responsabilidad para él

A diferencia del despido, en el retiro no se requiere formalidad alguna, sin embargo es de hacer mención que dá pauta a la reclamación de una prestación económica más elevada, conforme a lo que establece el artículo 50 de la ley federal del trabajo que dispone:

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al

³⁷ Dávalos Morales José. Op Cit P. 165

importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Habiéndose actualizado una causa de retiro, el trabajador podrá solicitar a su patrón lo indemnice conforme lo señale la ley federal del trabajo, pero si el patrón no acepta tal circunstancia, que es la regla general, tendrá que acudir ante la junta de conciliación y arbitraje a deducir su derecho y de acreditar los extremos de su acción se ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50 preinserto

2.- CAUSAS

Las causas que dan origen al retiro del trabajador

sin responsabilidad para éste, se hallan contempladas en el artículo 51 de la ley federal del trabajo, pues sólo mediante el cumplimiento de la hipótesis referida en el numeral, se podrá actualizar el retiro y al respecto la ley señala:

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo,

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

La primera de las hipótesis por las que puede hacer valer la rescisión será el engaño del patrón, respecto de las condiciones del trabajo, entendiéndose por éstas el salario, la forma de desempeño, el horario y en general las obligaciones del trabajador, en cuyo caso contará con un término de treinta días para hacer valer esta causal de rescisión, pues de lo

contrario se aceptará tácitamente el trabajo en las condiciones en que se venga prestando

La segunda fracción del referido ordenamiento jurídico, establece como causa de rescisión el hecho de que el patrón, sus familiares o sus administrativos realicen actos de violencia o malos tratos o cuestión análoga, es decir que no se conduzcan con el respeto que toda persona merece, así mismo se establece como causa de rescisión la falta de probidad u honradez del patrón, al respecto el autor José Dávalos Morales dice.

"La falta de probidad u honradez en esta fracción, se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo." ³⁸

La fracción tercera hace referencia, a que los actos de violencia o de falta de respeto y malos tratos al trabajador se realicen fuera del servicio y que estos hagan imposible el cumplimiento en la relación de trabajo, a nuestro parecer esta circunstancia debe excluirse pues el respeto dentro y fuera

del trabajo y de no existir éste, creará las mismas consecuencias negativas, estando o no dentro del horario o de la fuente de trabajo, así mismo resulta innecesaria esta fracción, pues basta con que la fracción anterior señale que los referidos actos se cometan dentro o fuera del horario de labores o del centro de trabajo.

La fracción cuatro desde luego, da motivo a la rescisión de la relación de trabajo, pues el reducir el salario constituye una falta de cumplimiento de la obligación del patrón, ya que el trabajador depende de él para poder subsistir, cabe señalar que por ningún motivo éste será inferior al salario mínimo.

En idénticas circunstancias ocurre el hecho de no pagar el salario, en la fecha o lugar convenido, pues ello atenta a las condiciones pactadas y por lo mismo se ha facultado al trabajador para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él.

La fracción sexta del artículo en comento, consistente en los perjuicios ocasionados a las herramientas del trabajador, constituye una actitud de mala fe que pone en peligro la integridad física del trabajador por tal motivo éste puede hacer valer el retiro.

La fracción séptima del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo por la existencia de algún peligro para su integridad física, su salud o la de su familia y con mucha más razón si ha sufrido un mal que ataña su integridad física o su salud.

Esta fracción no implica necesariamente que el peligro se haya dado por el patrón, pues incluso si éste se dá por motivo de otro trabajador se actualizará la hipótesis.

La fracción octava del artículo en comento en cuanto a su esencia es idéntica a la anterior, sin embargo aquí se hace una imputación directa del patrón quien es el que por imprudencia o descuido ponen en peligro al trabajador.

La última fracción del artículo 51 del código laboral establece la aplicación de causas análogas a las señaladas anteriormente de ello se debe a que pueden existir otras diversas pero no contempladas bastando para su procedibilidad que sean graves y de consecuencias semejantes.

3.- CLASIFICACION

El retiro como causa de rescisión de la relación de

trabajo podrá darse en forma justificada y en forma injustificada.

El retiro en forma justificada se actualizará cuando el trabajador se encuentre protegido al amparo del artículo 51 de la ley federal del trabajo, es decir que actualizándose la hipótesis descrita en la ley, el trabajador en forma unilateral dé por terminado la relación de trabajo, lo cual podrá llevarse a cabo en forma directa entre el patrón y el trabajador, o ante la negativa de este último, habrá de acudir ante la junta de conciliación y arbitraje a deducir lo que a su derecho corresponda

El retiro injustificado se dará cuando no exista una causa señalada por la ley para tal efecto, cabe señalar que de acuerdo con nuestra legislación laboral este tipo de retiro no genera ninguna responsabilidad para el trabajador, como antiguamente se venía haciendo en el absurdo, incluso de sancionar económicamente al trabajador, como en su momento le expusimos en el capítulo primero del presente trabajo recepcional

Cabe señalar que en la actualidad muchos de nuestros compatriotas son mal tratados, recibiendo constantes injurias y sin el mínimo respeto, ya que el patrón aprovechándose de la necesidad del empleo del trabajador

ante la escasez de empleos abusa de tal circunstancia y ante la dificultad de poder probar una causa de retiro, estas en la práctica muy rara vez se da, por lo que la inmensa mayoría de los asuntos laborales se ventilan al tenor de un despido injustificado.

Por último solo queremos establecer que se ha considerado de tal importancia el respeto que debe prevalecer del patrón hacia al trabajador que incluso nuestra propia constitución lo ha considerado como una garantía social en el artículo 123, fracción XXII que dispone:

“Fracción XXII... 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. 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;”

CAPITULO IV

EL ABANDONO DE TRABAJO

A.- CONCEPTO.

Para poder conceptualizar en forma clara qué debemos de entender por abandono de trabajo, es necesario dividir los elementos que contiene, así el Diccionario de la Lengua Española al señalar lo concerniente al abandono refiere.

"Abandono - Descuido, desamparo, renuncia." ³⁹

Por trabajo debemos entender de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo la actividad del hombre intelectual o material encaminada a la producción de un fin:

"Artículo 8..

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material,

³⁹ Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit. p. 1.

independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Atento a los conceptos esgrimidos podemos establecer que abandono de trabajo será la renuncia de la actividad humana encaminada a un fin.

El autor José Dávalos Morales define al abandono de empleo en los siguientes términos:

“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.

El abandono del empleo como causal de rescisión de la relación laboral no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de rescisión es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por parte del trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la rescisión del contrato.”⁴⁰

-2 Dávalos Morales, José, Op. Cit. p. 158.

Por su parte el autor Antonio Martínez Valverde al referirse al abandono de trabajo señala:

"El abandono es una ruptura brusca de la relación laboral, una ruptura de hecho. Aunque podría pensarse en una comunicación repentina o a posteriori, nota habitual del abandono es la falta de comunicación al empresario de la decisión del trabajador de concluir la relación laboral, en el bien entendido que en todo caso requiere, para que pueda calificarse de tal, ánimo de ruptura por parte del trabajador."⁴¹

Nuestra Ley Federal del trabajo no proporciona un concepto preciso del abandono de empleo, es por ello que para encontrar su fundamento jurídico hemos de acudir por lo preceptuado por el artículo 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 que consecuentemente incurre en la desobediencia del trabajador respecto al trabajo contratado, así los dispositivos señalados refieren:

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

"I. Cumplir las disposiciones de las normas de

Martínez Valverde, Antonio "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, 1ª. Edición, Sevilla España, 1992, Pág. 565.

trabajo que les sean aplicables;

“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.”

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

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

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

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de

la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

En conclusión 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, o por no asistir al centro de trabajo o ausentarse de éste.

B.- CARACTERISTICAS

Como hemos señalado el abandono de empleo constituye la voluntad unilateral del trabajador de no realizar las obligaciones para las cuales fue contratado, sin embargo, esta voluntad unilateral reviste ciertas características, así

tenemos que se dará rehusándose a realizar las órdenes del patrón, asimismo, se dará retirándose del centro de labores sin causa justificada y por último mediante la inasistencia al trabajo.

El rehusar realizar el trabajo constituye 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, y simplemente no acepta realizar su trabajo, lo cual pareciera 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 éstos pues bastará con que el trabajador no realice el trabajo al cual tiene obligación, el maestro José Dávalos Morales al referirse a esta circunstancia señala:

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

El abandono del empleo constituye la no realización de la función encomendada, por la que se le paga una

retribución " 42

Diversa característica que conlleva el abandono de empleo lo es, el no asistir al centro de trabajo, cabe señalar que conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo pudiera confundirse 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, así el maestro José Dávalos señala:

"El abandono del trabajo no es lo mismo que la falta de asistencia a las labores, la que puede darse por diversas causas justificadas o injustificadas. Es la ausencia del trabajador debida a la intención manifestada por él de dar por concluida la relación laboral." 43

Por su parte nuestro más alto Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir su criterio respecto de esta característica de abandono de empleo por inasistencia al centro de trabajo señala:

⁴² Dávalos Morales José, Op. Cit. p 158 y 159.
⁴³ Idem.

"Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XXIX, Quinta Parte

Página 9

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

Amparo directo 7560/58. Secretario de Educación Pública. 26 de noviembre de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela."

El ausentarse del centro de trabajo constituye la última 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 que implica una negativa del trabajador para cumplir con sus obligaciones pues es evidente que ante su ausencia 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 pudo ser comisionado a realizarlas fuera de éste, o bien, que se le haya dado permiso para ausentarse, José Dávalos Morales, al referirse a esta característica dice:

"Asimismo, puede constituir el abandono del empleo la ausencia momentánea del trabajador, o la ausencia por breve periodo. Esto, si en virtud de la naturaleza de sus funciones se causa un perjuicio al patrón o a terceros. El patrón en este caso debe probar el perjuicio concreto que se le ocasione." ⁴⁴

Es de señalarse que de acuerdo con la idiosincrasia de nuestra sociedad es 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

Idem.

trabajo, para ir a desayunar o con motivo de alguna tradición 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 no emplean como causa de rescisión esta circunstancia.

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

"Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 77 Quinta Parte

Página: 13

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

de mayo de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente:
Jorge Saracho Alvarez."

Finalmente queremos reiterar que el abandono de trabajo se configurará 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.

C.- COMO EXCEPCION.

Es evidente que para que el abandono de trabajo pueda configurarse como excepción, se requiere que el trabajador haya tomado la iniciativa de demandar al patrón, y además que se haya cometido cualquiera de las conductas señaladas que configuren al abandono de empleo, así el trabajador habrá de acudir necesariamente ante la autoridad competente, que ha de resolver el conflicto suscitado entre las partes, en las que ambas han de ser escuchadas y posteriormente se resolverá al respecto

Conforme a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la autoridad encargada de resolver las controversias que se suscitan entre los trabajadores y los

patrones lo será la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 123 en su fracción XX que dispone:

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

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

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

Una vez que el trabajador se cree afectado en sus intereses, este podrá acudir ante las Juntas Locales o Federales según sea el caso de Conciliación y Arbitraje en donde habrá de presentar su demanda. entendiéndose por esta:

"La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora, o demandante, formula su pretensión ante el órgano

jurisdiccional e inicia un proceso.

De acuerdo con Couture, citado por José Ovalle Favela, la demanda es el "acto procesal introductivo de (la) instancia, por virtud del cual el actor somete su pretensión al Juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés".⁴⁵

Una vez que sea interpuesta la demanda se ordenará emplazar (al) o a (los) demandados para que comparezcan en el día y la fecha, día y hora señalados para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas

En materia laboral la contestación de la demanda se hace en el orden referido, por lo que la primera etapa procesal que encontramos, lo es la conciliación, en la cual la Junta exhorta a las partes para que estas lleguen a un acuerdo y den por terminado previo al convenio respectivo el conflicto existente, la conciliación viene a constituir una forma voluntaria de las partes para dirimir un conflicto presente, al referirse a esta figura jurídica el autor Cipriano Gómez Lara señala:

⁴⁵ Citado por: Ovalle Favela José, "Derecho Procesal Civil", Editorial Harla, S. A., de C. V., 2ª. Edición, México 1985, p. 50

"La conciliación, es una figura que no tiene vida propia, pues si llega a triunfar, es decir si a través de la conciliación se resuelve el litigio, entonces llegaríamos a una figura autocompositiva; y, si fracasa el intento conciliador, entonces ya una conciliación frustrada no vendría a ser un equivalente jurisdiccional".⁴⁶

Cabe señalar que en la actualidad el procedimiento conciliatorio se limita al hecho de que el funcionario de la Junta pregunta a las partes si van a llegar a un arreglo conciliatorio o no, y en caso de su negativa se procede a la siguiente etapa procesal, nosotros consideramos que a efecto de que pueda surgir efectos verdaderamente la etapa de conciliación, el funcionario debiera de escuchar a ambas partes y sin prejuzgar sobre el asunto, proponer en forma equitativa un arreglo para solucionar el conflicto, el cual desde luego requerirá de la aceptación de las partes.

Una vez que no ha existido la posibilidad de la conciliación corresponde el momento procesal de la demanda y de las excepciones, cabe señalar que antes de iniciar la audiencia se levanta el acta con los datos del expediente, el tipo de audiencia a seguir y las personas que comparecen, así como el carácter con que comparecen, exhibiendo desde luego

⁴⁶ Gómez Lara Cipriano, "Teoría General del Proceso", Editorial Dirección General de Publicaciones, 7ª Edición, México 1987, p. 26.

los documentos respectivos en que se acredite personalidad, corresponderá a la autoridad determinar cerrada la etapa de conciliación, concediéndole la voz al actor, para que este tipo ratifique, adicione, aclare o enderece la demanda según sea el caso, en caso de existir modificaciones substanciales a la demanda, o bien de haber instaurado la demanda en contra de diversa persona se suspenderá la audiencia y se señalará nueva fecha, día y hora para la contestación de la misma; una vez ratificada o modificada se procederá a conceder el uso de la voz a la parte demandada para que manifieste lo que a su interés conve'nga.

Una vez que se ha concedido la voz al demandado, este deberá contestar la demanda afirmando o negando los hechos que se le imputan y oponiendo las excepciones o defensas que estime conveniente en la defensa de sus intereses, cabe detenerse para analizar la diferencia entre excepción y defensa, para lo cual acudiremos a lo señalado por el ilustre tratadista Eduardo Pallares que refiere:

"Se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hace valer en juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio.

Las excepciones no son hoy sino medios opuestos a las demandas, para quedar dispensados de contestarla hasta

que se haya vencido un término o se haya cumplido una formalidad.' ⁴⁷

Atento a lo anterior el abandono de trabajo como causa de rescisión de la relación laboral debe interponerse como defensa y no como excepción, más aún por el hecho de que la consecuencia de esta defensa lo es, el destruir la acción intentada y no solo para demorar el procedimiento o evitar contestar la demanda, cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo no establece en ninguno de sus artículos la diferencia entre excepción y defensa por lo que hemos de acudir a las tesis que señalan:

"Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XXXVII, Quinta Parte

Página 33

EXCEPCION, CONCEPTO DE. Las excepciones son defensas que se oponen a las pretensiones del actor, pero sin llegar a negar la existencia del hecho constitutivo afirmado por este, sino alegando hechos impeditivos, extintivos o modificativos que justifican

Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, S. A , 19ª. Edición, México 1990, p. 223

la actitud del demandado de no reconocer la pretensión jurídica deducida en la acción.

Amparo directo 7536/59. V y E. Kohnstamm, S. A. 4 de julio de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela”

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXIII

Página 769

EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO. Las excepciones de terminación del contrato por tiempo fijo, o el abandono de las labores deben justificarse por quien las opone como defensas.

Amparo directo en materia de trabajo 6462/51. Ortiz Ortiz José. 11 de septiembre de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente”

Como se puede apreciar de la última tesis preinserta no existe una distinción precisa de si el abandono de empleo a de hacerse valer como excepción o defensa, sin embargo por

las razones expuestas consideramos deberá de hacerse en vía de defensa, que desde luego habrá de hacerse al momento de dar contestación a la demanda y nunca en forma posterior.

D).- CARGA DE LA PRUEBA.

Bajo el principio general del derecho de que, quien asevera una cosa esta obligado a probarlo, el que alega el abandono de trabajo como causa de rescisión de la relación de trabajo esta obligado a probarlo, y así lo refiere Francisco Ramírez Fonseca al señalar:

"Mucho se ha dicho acerca de la reinversión de la carga de la prueba. En realidad sigue prevaleciendo el viejo principio procesal de que el que afirma tiene la obligación de probar y de que también tiene la obligación de probar el que niegue, cuando la negativa entraña la afirmación de un hecho. Por ejemplo, el trabajador afirma haber ganado un salario, el patrón niega el monto de ese salario y manifiesta el que considera que realmente ganaba el trabajador. Esta negación entraña la afirmación que debe ser probada obviamente por el patrón".⁴⁸

⁴⁸ Ramírez Fonseca Francisco, "Ley Federal del Trabajo (comentada)" Editorial Pac, S. A. de C. V., 8ª. Edición, México 1989, p. 243.

La obligación de la carga de la prueba en el abandono de trabajo como causa de rescisión la encontramos en el artículo 784 fracción IV que dispone.

“Artículo 784.- ... En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

“IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;”

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación también a señalado que como regla general, tratándose del abandono de trabajo como causa de rescisión la carga de la prueba será del patrón al señalar:

“Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 1

Página: 3

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Corresponde a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo.

Sexta Epoca:

Amparo directo 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de enero de 1949. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7894/48. López H. Simón. 31 de marzo de 1949. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 29/49. G. de Castañeda Margarita. 10. de julio de 1949. Cinco votos.

Amparo directo 1542/54. Quesería Club, S. A. y coag. 11 de abril de 1955. Cinco votos.

Amparo directo 7984/59. Héctor Manuel Larriñaga. 11 de junio de 1960. Cinco votos".

Por su parte José Dávalos Morales también es acorde al señalar que la carga de la prueba corresponderá al patrón, pero señala la posibilidad de que sea el trabajador quien tenga la obligación de probar el despido y no el patrón probar el abandono de trabajo, al establecer:

"En el juicio el patrón niega el despido e invoca el abandono del empleo. En este supuesto corresponde al patrón probar el abandono. Pero se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido, alega el abandono y ofrece la

reinstalación en forma incondicional y en los mismo términos en que venía prestando sus servicios el trabajador".⁴⁹

Como expresa acertadamente el maestro José Dávalos Morales existe la posibilidad de que la carga de la prueba como obligación del patrón se revierta y sea obligación del trabajador el comprobar el despido, sin embargo no encontramos fundamento jurídico en la Ley Federal del Trabajo, pero la Suprema Corte de Justicia avala tal circunstancia:

"Séptima Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 81 Sexta Parte

Página: 30

DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y ABANDONO DEL TRABAJO. En los casos en que el patrón niega haber despedido al trabajador y le ofrece el empleo en los mismos términos y condiciones, afirmando además que el actor dejó de presentarse a sus labores, opera la reversión de la carga de la prueba conforme a la

⁴⁹ Dávalos Morales José, Op. Cit. p. 159.

tesis jurisprudencial número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la página 64 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, sin que sea 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 fundatorio de la excepción de abandono de trabajo o de rescisión voluntaria por parte del actor, porque tal manifestación es de carácter secundario ante la defensa fundamental que consistió en la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 293/75. Carlos García Anzures.
12 de septiembre de 1975. Unanimidad de votos.
Ponente: José Martínez Delgado".

"Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y
su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: VIII. 2o 7 L

Página: 389

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA. El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO
CIRCUITO

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

En conclusión podemos señalar que la carga de la prueba podrá ser para cualquiera de las dos partes dependiendo el caso en concreto, así el patrón tendrá que probar el abandono de trabajo pero si ofrece la reinstalación del trabajador será este quien tendrá que probar el despido, sin embargo es de hacer mención que no existen numerosos medios de prueba para tal efecto, a lo cual nos avocáremos a continuación.

1.- FORMA DE ACREDITAR.

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

Tratándose de la prueba confesional esta será la

declaración de una de las partes respecto de los hechos controvertidos en el juicio, la confesión se haya contemplada en los artículos 786 a 794 en la Ley Federal del Trabajo, y para definir esta prueba tenemos que acudir a la doctrina, así el autor José Becerra Bautista la define en los términos siguientes:

“Confesión judicial es el reconocimiento, de hechos propios que producen efectos jurídicos en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio.

La confesión judicial para distinguirla de la extrajudicial, que también es el reconocimiento de hechos propios pero realizado fuera de juicio en declaraciones verbales o escritos en la intención de producir efectos jurídicos.”⁵⁰

La confesión en el juicio laboral se podrá dar al desahogarse la prueba y mediante cuestionamiento respectivo que haga la contra parte, en cuyo caso quedará plenamente acreditado el abandono de empleo.

La prueba testimonial consiste en la declaración de personas terceras extrañas al juicio respecto de los hechos

⁵⁰ Becerra Bautista José, “El Procedimiento Civil en México”, Editorial Porrúa, 8a. Edición, México 1980, p. 103.

motivo de controversia, en los cuales estuvieron presentes al momento de sucederse y que por lo mismo serán cuestionados al respecto, esta probanza se haya establecida en los artículos 813 a 820 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo para definirla acudiremos al procesalista Eduardo Pallares quien al respecto señala:

“Es más exacta la definición que dice que testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho.

En el concepto jurídico de testigo, hay que incluir otra nota, y es la siguiente: las partes que litigan no son testigos; únicamente lo son los terceros que tienen conocimiento de los hechos litigiosos”.⁵¹

La prueba testimonial se dará previo al ofrecimiento respectivo que haga el patrón, sin embargo para que esta pueda ser válida para demostrar el abandono de empleo se requerirá que se acredite la voluntad del trabajador de no regresar a laborar, atento a la siguiente tesis:

“Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

⁵¹ Pallares Eduardo, “Derecho Procesal Civil”, Editorial Porrúa, S.A., 9ª. Edición, México 1991, p. 402.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo XCII, Quinta Parte
Página 9

ABANDONO DE EMPLEO, FORMA DE PROBAR

EL Es erróneo tener por demostrado el abandono del trabajo por parte de un trabajador, con el dicho de los testigos aportados por el patrón que se concrete a afirmar que dicho trabajador ya no se presentó a laborar a partir de cierta fecha, porque este hecho es insuficiente para demostrar un abandono de empleo por parte del trabajador, ya que lo que debe probarse, no es la ausencia del empleado del lugar habitual de labores, que puede obedecer a diversas causas, sino lo que debe probarse es el deseo del trabajador de no volver jamás a su empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho dicho empleado o la circunstancia de que esté prestando su servicio en otra parte.

Amparo directo 7980/64. María Teresa Anaya Santana. 25 de febrero de 1965. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz"

La prueba documental constituye la exhibición de documentos, es decir de instrumentos u objetos que contengan

de manera escrita la declaración de alguna de las partes respecto de los hechos controvertidos, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo los documentos serán públicos y privados, teniendo estas características los siguientes:

"Artículo 795 - Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionamiento investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

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

Cabe señalar que si el oferente de la prueba no cuenta con los originales deberá señalar con precisión el lugar donde se encuentran para solicitarla por conducto de la autoridad, pero en todo caso existe la obligación de presentar los documentos bajos los apercibimientos hechos en la propia Ley

2.- PERFECCIONAMIENTO.

El perfeccionamiento de una prueba se dará a efecto de comprobar que las objeciones hechas a la misma carecen de todo valor, así y atendiendo a las pruebas para acreditar el abandono de empleo, solo los documentos podrán ser susceptibles de perfeccionamiento.

En el supuesto de que el patrón acreditara el abandono de empleo, bien sea mediante una copia simple ó en un documento original y estos fueren objetados ambos casos podrán ser susceptibles de perfeccionamiento.

Tratándose del documento en copia simple el medio de perfeccionamiento será, la compulsas y cotejo con el original, siendo el caso el hecho de que el trabajador se encuentre laborando para otra empresa, o bien la ratificación de contenido y firma, el representante de la otra empresa en donde se halle laborando el trabajador, conforme lo establece nuestro más alto Tribunal de Justicia al señalar en tesis lo siguiente:

"Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página. 24

DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN SU AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA LA OBJECION. Los documentos privados que se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditarla.

Amparo directo 2287/87. Manuel Martínez Alvarez. 30 de septiembre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente José Martínez Delgado Secretario: Rodolfo R. Ríos Vázquez.

Volúmenes 193-198, pág 16. Amparo directo 1032/85. Justina Merino Flores 24 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.

Volumen 74, pág. 21. Amparo directo 3534/74. Rodolfo Sánchez y otros. 21 de febrero de 1975. 5 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 30, pág 16. Amparo directo 5306/70
David Hernández Cazares. 25 de junio de 1971 5
votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
Secretario: Joel González Jiménez.

NOTA.

Esta tesis también aparece en.

Informe de 1987, Cuarta Sala, pág. 29".

"Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo 181-186 Quinta Parte

Página: 69

**COPIAS FOTOSTATICAS, VALOR PROBATORIO
DE LAS. REQUISITO DE FORMA.** No se le puede
conceder valor probatorio alguno a las pruebas
documentales fotostáticas cuando son objetadas
según lo ordena el artículo 798 de la Ley Federal del
Trabajo vigente, si al ofrecerlas no se cumple con los
requisitos de forma, como son el que se acompañen
de su original; a falta de este último, el que se

ofrezca su cotejo con su original: a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y que ambos concuerdan en todas sus partes.

Volúmenes 121-126, Pág. 23 Amparo directo 4154/78 Ferrocarriles Nacionales de México 26 de febrero de 1979. 5 votos Ponente. Julio Sánchez Vargas

Volúmenes 145-150, Pág. 22. Amparo directo 7113/80. Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Textil y Similares "Lucrecia Toriz". 23 de marzo de 1981 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García

Volúmenes 163-168, pág 16. Amparo directo 7194/81 C. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 21 de julio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas

Volúmenes 163-168, Pág. 16. Amparo directo 2654/82. Banco del Atlántico, S.A. 15 de noviembre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 175-180, Pág 16. Amparo directo 5039/83. César Villegas Torrijos. 21 de noviembre de 1983. Unanimidad de 4 votos Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA (1):

*En la publicación original el reenvío era incorrecto y se corrigió

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en:

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 175-180, pág. 58.

Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 66, pág. 64".

Tratándose del documento privado en original suscrito por el trabajador, este en caso de ser objetado admitirá como medio de perfeccionamiento la pericial, caligráfica, grafoscópica, grafométrica, para determinar si él actor la suscribió.

Fuera de los casos señalados con antelación no existirá medio de perfeccionamiento alguno respecto de las pruebas para acreditar el abandono de trabajo como causa de rescisión de la relación laboral.

Por último queremos señalar que cuando exista una confesión, o bien tratándose de la prueba testimonial si al analizar la declaración de todos los testigos existe concordancia las pruebas tendrán pleno valor probatorio. Tratándose de los documentos y de su perfeccionamiento cuando estos han sido objetados, también surtirán pleno valor probatorio, sin embargo cabe señalar que difícilmente se puede allegar el patrón de documentales para acreditar el abandono de trabajo, y ante esta dificultad es que esta figura en pocas ocasiones es empleada como una excepción.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El abandono de empleo ha existido desde la regulación del trabajo en las codificaciones civiles.

SEGUNDA.- El abandono de trabajo en sus orígenes constituyó responsabilidad para el trabajador, pero en la actualidad sólo responderá de los daños y perjuicios que pudiera ocasionar con su actitud.

TERCERA.- El abandono de empleo constituye la voluntad unilateral del trabajador para dar por terminada la relación laboral, bien sea rehusándose a realizar el trabajo, no asistiendo a laborar o ausentándose de la fuente de trabajo.

CUARTA.- No debe de 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 el dejar de realizar el trabajo sin importar el tiempo, y porque, además, la inasistencia por mas de tres días constituye uno causal autónoma.

QUINTA.- El abandono de trabajo se dará por rehusarse a prestar el servicio personal y subordinado,

estando presente en el centro de trabajo dentro del horario de labores y por la simple voluntad del trabajador, sin que sea necesario que el patrón o su representante haya hecho una orden directa, toda vez que el trabajador sabe su obligación y el simple hecho de no cumplir con ella constituye el rehusarse a cumplir con su trabajo.

SEXTA.- El abandono de empleo no solo se da por el ausentarse de la fuente de trabajo, si no también por el hecho de no asistir a laborar, pues así lo señala expresamente la Suprema Corte de Justicia al emitir jurisprudencia.

SEPTIMA.- El abandono de trabajo como causa de rescisión de la relación de trabajo se dará como defensa y no como excepción, toda vez que implica la destrucción de la acción y no sólo un medio que retarda el procedimiento por la falta de formalidad o de algún requisito legal que nada afecta a la acción.

OCTAVA.- No obstante que la Ley Federal del Trabajo establece prácticamente todos los medios de prueba tratándose del abandono de empleo, los idóneos pudieran ser la confesional, la testimonial y la documental, pero con la característica de demostrar la forma manifiesta y ostensible del trabajador de no regresar a laborar.

NOVENA.- La prueba documental es la única susceptible de un medio de perfeccionamiento, bien sea mediante la ratificación de contenido y la ratificación de su firma.

DECIMA.- 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 clara y concreta que debe entenderse por abandono de empleo.

BIBLIOGRAFIA

1.- BECERRA BAUTISTA JOSE, "EL PROCEDIMIENTO CIVIL EN MEXICO", EDITORIAL PORRUA, S. A. 8ª. EDICION, MEXICO 1980.

2 - CASTORENA J JESUS, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", COMPOSICION TIPOGRAFICA PARA OFFSET, 6ª EDICION, MEXICO 1984.

3 - CAVAZOS FLORES BALTAZAR, "CAUSALES DE DESPIDO", EDITORIAL TRILLAS, 1ª EDICION, MEXICO 1983.

4.- DAVALOS JOSE, "DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S. A., 2ª EDICION, MEXICO 1988.

5 - DE BUEN L. NESTOR, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", EDITORIAL PORRUA, S.A. 1ª EDICIÓN, MEXICO 1990.

6.- DE LA CUEVA MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S. A., 12ª. EDICION, MEXICO 1978.

7.- GUERRERO EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO

DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S. A , 11ª. EDICION,
MEXICO 1990

8.- GOMEZ LARA CIPRIANO, "TEORIA GENERAL
DEL PROCESO", EDITORIAL DIRECCION GENERAL DE
PUBLICACIONES, 7ª. EDICION, MEXICO 1987

9.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO, "DERECHO DEL
TRABAJO II". EDITORIAL PORRUA, S. A., 1ª. EDICION,
MEXICO 1983.

10 - OVALLE FAVELA JOSE, "DERECHO PROCESAL
CIVIL". EDITORIAL HARLA, S. A., DE C. V., MEXICO 1985.

11.- PALLARES EDUARDO, "DERECHO PROCESAL
CIVIL". EDITORIAL PORRUA, S. A., 1ª. EDICION, MEXICO
1991

12.- RUSSO MOZART VICTOR, "LA ESTABILIDAD
DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA", EDITADA POR LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, 3ª.
EDICION, MEXICO 1989.

13.- REYNOSO CASTILLO CARLOS, "EL DESPIDO
INDIVIDUAL EN AMERICA LATINA", EDITORIAL UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, 1ª. EDICION, MEXICO

1990

14- TENA RAMIREZ FELIPE, "LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1908-1992", EDITORIAL PORRUA, S. A., 17ª. EDICION, MEXICO 1992.

15.- VALVERDE ANTONIO MARTÍN, "DERECHO del TRABAJO", EDITORIAL TECNOS, 2ª. EDICION, SEVILLA ESPAÑA 1992.

LEGISLACION CONSULTADA

1.- "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", PARA EL DISTRITO FEDERAL, EDITORIAL SISTA, S. A DE C. V., MEXICO 1996.

2.- "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", EDITORIAL SISTA, S. A. DE C. V , MEXICO 1996.

3 - "CODIGO CIVIL", PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN, Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL, EDITORIAL SISTA, S. A. DE C. V., MEXICO 1998

4.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", (COMENTADA) EDITORIAL PAC, S. A. DE C. V . 8ª EDICION, MEXICO 1989.

5.- TRUEBA URBINA ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S. A., 10ª EDICION, MEXICO 1971.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ACADEMIA", EDITORES FERNANDEZ, MEXICO 1998

- 2.- "DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA", EDITORIAL ESPASE CALPE, S. A., 2ª. EDICION, MADRID ESPAÑA 1991.

- 3.- PALLARES EDUARDO, "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL", EDITORIAL PORRÚA, S. A. 19ª EDICION, MEXICO 1990