

Abandono de trabajo



Mtro. Rafael Sánchez-Navarro Caraza*
Lic. Adrián Pérez Pastrana**

* Abogado por la Escuela Libre de Derecho y maestro en Derecho del Trabajo por la misma Institución.

** Licenciado en Derecho por la Universidad La Salle, A. C., y maestrante en Derecho del Trabajo por la Escuela Libre de Derecho.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de nuestra práctica, hemos detectado en áreas de Recursos Humanos de las Empresas que dan al “abandono de trabajo” el tratamiento de faltas de asistencia y por lo tanto como si se tratara de una causal de rescisión prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT).

El presente análisis tiene por objeto analizar la naturaleza y características en torno a la figura del “abandono de trabajo”, entendida ésta como una figura jurídica creada por el poder judicial a través de los precedentes de los Tribunales Colegiados de Circuito (en lo sucesivo “TCC”) y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en lo sucesivo “SCJN”), al no encontrarse una definición en la LFT del abandono de trabajo.

Cuando se analiza la figura del abandono de trabajo, debe considerarse las diferencias que éste guarda con relación a la renuncia del empleo y faltas de asistencia, así como los retos que enfrentamos debido al tratamiento legal en la práctica.

II. CONCEPTO

El abandono de trabajo es una situación que surge cuando los trabajadores dejan de asistir sin avisar a su empleador. Han sido la SCJN y los TCC quienes han dado lugar a un número importante de precedentes en los que se conceptualiza la naturaleza del abandono de trabajo.

En ese sentido, en agosto de 1978, la Cuarta Sala de la SCJN emitió la tesis aislada que lleva por rubro “ABANDONO DE

TRABAJO, CONCEPTO DE”, con registro digital número 243304,¹ la cual define al abandono de trabajo de la siguiente manera: “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”.

Por otro lado, en septiembre de 1993, el Segundo TCC del Segundo Circuito emitió la tesis aislada, que lleva por rubro “ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE”, con número de registro digital 214831,² el cual conceptualiza al abandono como

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 243304. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 115-120, Quinta Parte, página 9. Tipo: Aislada.

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 tres votos. Disidente: Alfonso López Aparicio. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen XCII, página 9. Amparo directo 220/64. Octavio Páez Chavira. 25 de febrero de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Véase Semanario Judicial de la Federación: Sexta Época, Volumen XLIII, Quinta Parte, página 9, tesis de rubro “ABANDONO DE LABORES”.

Séptima Época, Volumen 28, Quinta Parte, página 13, tesis de rubro “ABANDONO DE LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR. NO IMPLICA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PARTE DE LA EMPRESA”.

Nota: En el Volumen XCH, página 9, la tesis aparece bajo el rubro “ABANDONO DEL TRABAJO, CARACTERÍSTICAS DEL”.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 214831. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII, Septiembre de 1993, página 167. Tipo: Aislada.

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

Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

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

Véase Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969- 1986, Pág. 2.

“la ausencia del trabajador ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho de no volver o, entre otras causas, la circunstancia de que ya preste sus servicios para otro empleador”.

De los conceptos de abandono de trabajo definidas por las tesis aisladas previamente citadas, válidamente podemos definir al abandono de trabajo como: “la ausencia del trabajador que se traduce en la voluntad de no regresar a su empleo y que normalmente se da en la realidad en forma “tácita” y sin expresarlo al empleador”.

El abandono de trabajo se da en situaciones en donde los trabajadores *motu proprio* deciden dejar de presentarse al trabajo para empezar otra relación laboral con diferente empleador, comúnmente como sucede en aquellos centros de trabajo que padecen constantes rotaciones de personal.

Ahora bien, no deben confundirse la figura de la renuncia y de las inasistencias (faltas injustificadas) respecto del abandono de trabajo. Para tal efecto, consideramos oportuno analizar el tratamiento legal de cada una de esas figuras para identificar las diferencias entre cada una.

III. DIFERENCIA DEL ABANDONO DE TRABAJO CON LAS FALTAS INJUSTIFICADAS

Recordemos que, para el caso de las faltas injustificadas, es una figura que se encuentra prevista en el artículo 47 fracción X de la LFT, estableciendo: “Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”. En otras palabras, las faltas injustificadas pueden ser intermitentes en el periodo de treinta días, o bien continuas, pero en estos casos el trabajador está regresando a sus labores y, al no presentar una justi-

ficación de conformidad con lo establecido en LFT, se consideran injustificadas.

Cuando esto sucede, el empleador podrá rescindir de la relación de trabajo en términos del artículo 47, fracción X, de la LFT, pues al tener al trabajador de regreso, y ante la imposibilidad de éste de justificar sus faltas, es posible entregarle el correspondiente aviso de rescisión atendiendo a dicho precepto legal.

El Segundo TCC del Sexto Circuito emitió en febrero de 1998 la tesis aislada que tiene por rubro “ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS.”, con registro digital 196806,³ en el que distingue al

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 196806. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VI.2o.104 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Febrero de 1998, página 469. Tipo: Aislada.

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

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

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

Véase: *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 34, tesis de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO”.

abandono definitivo del trabajo frente a las faltas de asistencia en el siguiente sentido: “El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores”; de igual manera continua dicho criterio mencionando lo siguiente: “En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato”.

En julio de 1987, el TCC del Noveno Circuito, mediante la tesis aislada que tiene por rubro “ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON CAUSALES DISTINTAS”, con registro digital 246461,⁴ señala que el abandono del trabajo “es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir, ni estimarse coetáneas”. Asimismo continúa indicando que “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 inasisten-

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 246461. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Sexta Parte, página 17. Tipo: Aislada.

ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISIÓN 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. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro “ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON EXCEPCIONES DISTINTAS”.

cia sin justificación el número de veces y por el período que la ley señala”.

Mientras que, en diciembre de 1997, el Cuarto TCC en materia del Trabajo del Primer Circuito, emite una jurisprudencia que tiene por rubro “ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).”, con registro digital 197297,⁵ indicando “que el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o evidente intención de no regresar al servicio de su empleador —sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona—, mientras que las inasistencias, por sí mismas, no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 197297. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.4o.T. J/4. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Diciembre de 1997, página 547. Tipo: Jurisprudencia.

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

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 797/94. Tomás Esteban Ramírez Corona. 13 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 32/95. Nohelia Ramos Sotelo. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Amparo directo 147/97. Alfonso González Rodríguez. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Amparo directo 683/97. Dante Tapia Sandoval. 3 de julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval.

Amparo directo 796/97. Fredy Serrano Flores. 26 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 66/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial P./J. 30/2012 (10a.) de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ABANDONO DE EMPLEO, COMO CAUSAL DE CESE, SE CONFIGURA CUANDO LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR OBEDECE A SU DETERMINACIÓN DE NO VOLVER DEFINITIVAMENTE, LO QUE PUEDE INFERIRSE DE LO QUE HAYA EXPRESADO O A PARTIR DE LOS HECHOS CONCRETOS QUE ASÍ LO REVELEN O LO HAGAN PRESUMIR.”

permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo”.

En consecuencia, las faltas injustificadas derivan de una situación directa del trabajador en los que faltó al trabajo sin justificar; sin embargo, éste tiene la intención de retomar sus funciones y dependerá de él, frente al patrón, justificar dichas inasistencias.

IV. DIFERENCIA DEL ABANDONO DE TRABAJO CON LA RENUNCIA AL EMPLEO

La renuncia al empleo guarda diferencias frente a la figura del abandono de trabajo, como a continuación se entenderá del análisis de los precedentes emitidos por la SCJN y TCC respecto de las diferencias y conceptos de dichas figuras.

En julio de 1955, la Cuarta Sala de la SCJN mediante la tesis aislada que tiene por rubro “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN”, con registro digital 366803,⁶ define a la figura de la renuncia, el *“sentido de dar por terminado voluntariamente su contrato de trabajo, no implica renuncia a sus derechos, y como al dar por*

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 366803. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXV, página 627. Tipo: Aislada.

TRABAJADORES, RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS. El renunciar el trabajador a su empleo, o sea, el dar por terminado voluntariamente su contrato de trabajo, no implica renuncia a sus derecho, y como al dar por terminado voluntariamente el contrato, no existe responsabilidad para la parte patronal, cualquier cantidad que como compensación o gratificación de la empresa al trabajador, no se equipara a la indemnización constitucional de tres meses que corresponde a un despido injustificado y, por lo mismo, al recibir el trabajador una cantidad en forma voluntaria, no tiene derecho para alegar posteriormente que dicha cantidad no cubre la indemnización constitucional.

Amparo directo en materia de trabajo 6066/54. López Silva Ramiro. 20 de julio de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

terminado voluntariamente el contrato, no existe responsabilidad para la parte patronal”.

En septiembre de 1998, el Noveno TCC del Primer Circuito emitió la tesis aislada que tiene por rubro “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN”, con registro digital 195632⁷, en la cual señala la diferencia entre la renuncia y el abandono de empleo: “renuncia o de abandono del empleo, tienen como hecho constitutivo la manifestación de voluntad por parte del trabajador (expresa en la renuncia y tácita en el abandono), de dar por terminada su relación de trabajo”.

En los dos casos existe la decisión de terminar el vínculo, pero en la renuncia existe la voluntad expresa del trabajador de terminar la relación de trabajo con su empleador de manera libre y voluntaria; viéndose formalizada dicha terminación entre las partes, es decir, firmándose la carta renuncia y/o el

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 195632. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.9o.T.92 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII, Septiembre de 1998, página 1163. Tipo: Aislada.

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

Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

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

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 157-162, Sexta Parte, página 78, tesis de rubro: “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL”.

Nota: Por ejecutoria del 21 de agosto de 2013, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 130/2013 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.

convenio de terminación laboral según el acuerdo de las partes para concluir la relación requerida por el empleado. Mientras que en el abandono de trabajo la expresión es tácita, es decir, sin previo aviso al empleador, suspendiendo de manera intempestiva sus funciones.

V. RETOS Y PRÁCTICA

Dicho lo anterior, consideramos que en la práctica resulta extremadamente compleja la manera de acreditar ante un Tribunal que el trabajador abandonó el empleo con la intención de no regresar, lo cual supone riesgos potenciales en caso de un litigio al tratar de plantear una defensa mediante la excepción de “abandono de empleo”.

De conformidad con la jurisprudencia emitida en agosto de 1994 por el Segundo TCC del Cuarto Circuito que tiene por rubro “ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE”, con registro digital número 210737,⁸ la excepción de abandono de trabajo es: “la simple explicación que hace el patrón de la ausencia o

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 210737. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Materias(s): Laboral. Tesis: IV.2o. J/52. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 80, Agosto de 1994, página 50. Tipo: Jurisprudencia.

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

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

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

Amparo directo 158/93. Ángel Díaz Salas. 17 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 672/93. Epifanio Vélez Martínez. 20 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

Amparo directo 225/94. Arturo Pérez Soto. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

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

Con ese criterio, es importante diferenciar la figura del abandono de empleo con el abandono de labores, es decir, mientras que en el abandono de empleo hay voluntad de terminar la relación de trabajo, en el abandono de labores implica desatender sus funciones o descuide la prestación del servicio por un determinado tiempo, generalmente breve.

Más aún, corresponde al patrón la carga probatoria del abandono de empleo, tomando como base la tesis aislada emitida desde junio de 1955 por el Segundo TCC del Octavo Circuito que tiene por rubro “ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA”, con registro digital 204898,⁹ la cual establece:

Amparo directo 359/94. Armando Resendez Coronado. 1º de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José M. Quitanilla Vega.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 204898. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VIII.2o.7 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Junio de 1995, página 389. Tipo: Aislada.

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.

“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”. El mismo precedente continúa indicando que debe acreditar el empleador “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”.

Si bien existen algunas alternativas para preparar el camino de una defensa consistente en la excepción de negativa del despido, argumentando un “abandono de trabajo”, ya sea mediante actas administrativas, testigos, o bien informes requeridos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el objeto de investigar si se encuentra prestando servicios para diferente empleador, reiteramos que ello no garantiza un éxito total en caso de litigio, pues los Tribunales deberán resolver si se trata de un verdadero abandono, o bien de un despido injustificado con base en las pruebas que aporte el empleador.

A manera de conclusión, insistimos que el “abandono de trabajo” reviste en la complejidad de acreditar la “intención y voluntad” del empleado de no volver más a sus labores (abandonar el trabajo). Para el empleador que desee defenderse mediante dicha figura, resultará difícil obtener las pruebas pertinentes para acreditar dicho “sentimiento unilateral” del trabajador para incurrir en dicha conducta.

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.