

2ej. 43

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**EL AVISO DE RESCISION EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARTIN BORREGO DORANTES**

MEXICO, D. F.

1 9 8 2



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL AVISO DE RESCISION EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCION

Capítulo I.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A.- GENERALIDADES.
- B.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- C.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Capítulo II.- FUENTES E INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A.- GENERALIDADES.
- B.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO. LA EQUIDAD.
- C.- INTERPRETACION, GENERALIDADES.
- D.- INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Capítulo III.- LA RESCISION LABORAL EN MEXICO.

- A.- ANTECEDENTES.
- B.- DOCTRINA EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- C.- EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIA.
- D.- ELEMENTOS ESENCIALES Y ACCIDENTALES.

Capítulo IV.- LA ADICION AL ARTICULO 47 SEGUN LAS REFORMAS DE 1980.

- A.- ANTECEDENTES.
- B.- PROBLEMATICA DEL AVISO DE RESCISION.
- C.- CRITERIOS SUSTENTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Y DOS EJECUTORIAS EMITIDAS POR DOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.
- D.- ELEMENTOS ESENCIALES Y ACCIDENTALES.

Capítulo V.- LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTICULOS 14 y 16 CONSTITUCIONALES.

- A.- ANTECEDENTES.
- B.- LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL AVISO DE RESCISION.
- C.- LA GARANTIA DE LEGALIDAD Y EL AVISO DE RESCISION.

CONCLUSIONES.

CITAS TEXTUALES.

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo trata de ser un estudio objetivo de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

En nuestro estudio estableceremos los principios que rigen el Derecho del Trabajo, así como las fuentes que lo nutren y las reglas de interpretación de las normas laborales. Veremos también el fenómeno de la rescisión de la relación laboral individual, durante la vigencia de la Ley del Trabajo de 1931, y analizaremos el mismo fenómeno rescisorio como lo contempló la Ley Laboral de 1970, especialmente en su artículo 47, in fine.

Finalmente, trataremos específicamente de la adición al ese precepto legal, publicada como ya dijimos en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980 y que entró en vigor el 10. de mayo del propio año; planteándonos y respondiendo algunas interrogantes que nos hemos formulado respecto de la misma, mostrando también los criterios que han venido siguiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y algunos Tribunales Colegiados de Circuito, en lo tocante a la aplicación de la aludida adición.

Damos término a nuestro trabajo analizando la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con las garantías de audiencia y de legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, y estableciendo las conclusiones a que llegamos en nuestro estudio.

CAPITULO I. - PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A. - GENERALIDADES

B. - PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

C. - LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Capítulo I.- Principios del Derecho del Trabajo.

A.- Generalidades.- Qué son los Principios del Derecho del Trabajo y qué es la llamada Estabilidad en el Empleo. En el presente capítulo daremos respuesta y explicación a cada una de estas preguntas, partiremos de la definición de Principio, aludiremos a los Principios Generales de Derecho, para referirnos después a los Principios del Derecho del Trabajo y finalmente, a la Estabilidad en el Empleo.

1.- Iniciamos pues la presente exposición con el significado de la palabra Principio y encontramos que según el Diccionario Enciclopédico U. T. E. H. A., dicha palabra se entiende como el primer instante de una cosa, el punto que se considera como primero en una extensión o cosa, el origen, razón fundamental sobre la cual se procede discerniendo en cualquier materia. Establecido lo anterior, procederemos a buscar las razones fundamentales que rigen nuestra materia, sin embargo, antes de entrar de lleno sobre el particular, recordemos lo que el maestro Rafael de Pina considera como Principios Generales del Derecho.

2.- Los Principios Generales del Derecho, apunta el autor, son aquellos " criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presenta en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como normas su pletorias de la ley, depende del reconocimiento expreso del legislador " ¹. Continúa más adelante el maestro indi-

cando que existen dos posiciones al respecto: por una parte, algunos autores los consideran como " aquellos que sirven de inspiración y fundamento al derecho positivo "2, y por otra, hay quienes los estiman como " verdades eternas dictadas por la razón o por la sabiduría divina "3. Para el profesor, los Principios Generales del Derecho tienen tres funciones, a saber: servir como normas supletorias, auxiliar al intérprete que busca su significación y constituir el fundamento o base del Derecho. Apunta finalmente el tratadista que dichos Principios " son la materia -- de que el legislador se sirve para la elaboración de las leyes "4. Además, recordemos que nuestro Derecho Positivo Mexicano reconoce expresamente la existencia de estos Principios en la Constitución, en el Derecho Civil, en la Ley Federal del Trabajo, etc..

Nosotros pensamos que los Principios Generales del Derecho derivan de todo nuestro ordenamiento jurídico positivo, -- partiendo indiscutiblemente de nuestra Carta Magna, y a -- los cuales debemos acudir cuando la propia ley así lo determine.

B.- Principios del Derecho del Trabajo.- Visto lo anterior, entramos ahora sí, al estudio de los Principios Generales de nuestra materia. Desarrollaremos esta exposición con las opiniones de los Doctores y distinguidos juristas Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen Lozano y Baltasar Cavazos.

1.- El Doctor Mario de la Cueva, considera como Principios del Derecho del Trabajo los siguientes:

- a.- El trabajo es un derecho y un deber social.
- b.- La igualdad y el Derecho del Trabajo.
- c.- La libertad y el Derecho del Trabajo.
- d.- La responsabilidad en el Derecho del Trabajo.
- e.- La dignidad humana.
- f.- La idea de una existencia decorosa.

Comentando cada uno de ellos manifestamos que según el autor:

a.- El trabajo es un derecho y un deber social. Su fundamento se encuentra en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo vigente, que en su parte conducente dice: " El trabajo es un derecho y un deber sociales ". - Tuvo su origen en las reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina, en el año de 1967, y fué adoptada por -- nuestra Legislación Laboral en virtud de haberse considerado como una norma de gran trascendencia.

Esta disposición estimo, pretende responsabilizar a la sociedad para que proporcione al individuo un trabajo que le permita desarrollar sus capacidades y para que obtenga un ingreso económico que le permita vivir decorosamente.

b.- La igualdad y el Derecho del Trabajo. -

Su fundamento se encuentra en el párrafo segundo del citado artículo 3° de la Ley que a la letra señala: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ", y el artículo 56 de la propia Ley confirma esta idea cuando se refiere a idénticas condiciones de trabajo para trabajo igual. El Maestro De la Cueva afirma con gran sentido humanista, que "La igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella "5.

c.- La libertad y el Derecho del Trabajo.

Su fundamento también se encuentra en el artículo 3° de la Ley que dispone que el trabajo "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta..."; además, " no podrán establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de credo religioso o doctrina política ".

En toda relación laboral la libertad del hombre creo, no sufre ni puede sufrir restricción alguna por, y durante, la prestación del servicio, pues el trabajador está obligado únicamente a desempeñar todas aquellas actividades relacionadas con el mismo.

d.- La responsabilidad en el Derecho del Trabajo. Este Principio, tuvo su origen en un concepto

puramente Civil y tomaba las siguientes características:

- 1).- Un hecho jurídico, acto u omisión imputable a una persona, o a un incapacitado o por la naturaleza; 2).- Un daño o perjuicio que afecte al patrimonio de un sujeto pasivo; 3).- La violación de un derecho ajeno, pues el hecho vulnera y afecta derechos ajenos; 4).- Culpa del sujeto activo para excluir el caso fortuito o la fuerza mayor; -
- 5).- Las fuentes de la responsabilidad civil son la ley y el contrato; y 6).- Se encuentra siempre un elemento objetivo consistente en el acto dañoso, y uno subjetivo que es la culpa.

La responsabilidad en el Derecho del Trabajo surgió en Alemania en los Seguros Sociales tendientes a -- proteger a los trabajadores en el presente y en el futuro, no sólo en los riesgos y enfermedades derivadas del trabajo, sino también de los riesgos naturales tales como la -- maternidad, la vejez, la invalidez y la muerte.

En Francia, la Corte de Casación, en ocasión de un daño causado por la explosión de una máquina resolvió que " aunque se probó que el accidente tuvo su causa en un vicio de construcción de la máquina, el propietario no quedaba libre de responsabilidad " ⁶. Con esto se determinó - la diferencia que existe entre la naturaleza del Derecho - del Trabajo y la del Derecho Civil. Cabe resaltar que en esta resolución se hace a un lado el elemento culpa que --

funciona en el Derecho Privado y que resulta irrelevante - en nuestra materia tratándose de responsabilidad. A manera de ejemplo la Ley Laboral en su artículo 132 fracción - XV protege lo anterior al responsabilizar al patrón en materia de capacitación y adiestramiento por ser éste el que se beneficia con la misma.

e.- La dignidad humana. Esta idea se desprende del texto del multicitado artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo vigente que dispone que el trabajo " exige -- respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta". Lo anterior lo expresó Hegel cuando escribió: " Sé persona y considera a los demás como personas "7.

La razón de este precepto estoy seguro, es la propia naturaleza humana, porque si bien es cierto que la persona del trabajador difiere de la del patrón, en cuanto a la posición que ocupan en los factores de la producción, es idéntica, en cuanto a naturaleza humana entendida ésta como -- conjunto de huesos y músculos.

f.- Una existencia decorosa. Este próposito deriva del multicitado artículo 3° de la Ley que dispone - que el trabajo " debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ". Estamos de acuerdo con el maestro De la Cueva cuando afirma que este Principio es el fin último del Derecho del Trabajo.

Coincidimos con el maestro en los Principios que señala con las siguientes observaciones:

a'.- Es cierto que el trabajo es un derecho y un deber sociales, sin embargo, es un derecho que se encuentra sumamente limitado por las cuestiones económicas y demográficas que impiden su exacto cumplimiento. Por lo tanto deviene solamente en una bella declaración de difícil ejecución en la actualidad.

b'.- Totalmente de acuerdo cuando afirma la igualdad en el Derecho del Trabajo que se consagra en nuestra legislación vigente.

c'.- Efectivamente, el Derecho Laboral protege la libertad del hombre, la cual aunque de hecho puede, no debe restringirse con motivo de la prestación del servicio personal subordinado.

d'.- Desde luego que la responsabilidad en nuestra materia difiere completamente de la que rige en materia civil, y constituye un excelente ejemplo que demuestra la distanciación de ambas y la consiguiente autonomía, entre las dos ramas del Derecho, que tanto se ha discutido.

e'.- Claro que la Ley Federal del Trabajo busca la dignidad humana en las relaciones laborales, y se vincula estrechamente con la libertad e igualdad del hombre por el sólo hecho de serlo.

f'.- Es indiscutible que un objetivo fundamental de nuestra Legislación Laboral es la existencia de-

corosa de quien labora, el cual, al igual que el Primer -- Principio, se encuentra restringido por las leyes económicas de la oferta y la demanda por un lado, y por el otro, debido a nuestra enorme densidad de población. Debo señalar que mediante la aplicación de los salarios mínimos se busca la realización de los dos últimos Principios, al pretender separar un poco las condiciones de vida de los trabajadores de las simples leyes económicas, a efecto de evitar la explotación del hombre por el hombre, garantizando a quien presta sus servicios personales subordinados, un ingreso mínimo que no sea fijado arbitrariamente por los patrones.

Para combatir los problemas que reducen la efectividad de los Principios de nuestra materia, estimo necesario mantener el número de empleos existentes, continuar su crecimiento, conservando el equilibrio entre los factores de la producción, y buscando la Justicia Social en las relaciones laborales, coadyuvando para tal efecto los esfuerzos tanto de la iniciativa privada como de la pública.

2.- El Doctor Alberto Trueba Urbina señala como Principios del Derecho del Trabajo los siguientes:

a.- El trabajo es " actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político "8.

b.- El Derecho del Trabajo " se integra por

leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera "9.

c.- La desigualdad en todos los aspectos, - incluyendo al Derecho Laboral entre los trabajadores y los patronos.

d.- Los órganos del poder social están obligados a proteger y reivindicar a los trabajadores.

e.- La intervención del Estado en las relaciones de trabajo debe limitarse " al ideario y normas del artículo 123 en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 197 de la Constitución Política "10.

f.- La aplicabilidad del Derecho del Trabajo " a todo aquel que presta un servicio a otro, y en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrón "11.

g.- El Estado burgués crea derechos mínimos en cuanto a salarios y reparto de utilidades para los trabajadores.

h.- " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales "12.

i.- Es reivindicatoria la participación de utilidades.

j.-"Son reivindicatorios los derechos sociales de asociación profesional obrera y el de huelga porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción "13.

Debemos mencionar que el Doctor Trueba Urbina afirma que el Derecho del Trabajo, es proteccionista y reivindicador del trabajador, por lo que sostiene resumidamente que:

El Derecho del Trabajo es un derecho de lucha de clases.

El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías sociales para el proletariado.

El Derecho del Trabajo es proteccionista de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo es irrenunciable e imperativo.

El Derecho del Trabajo es un derecho reivindicatorio del proletariado.

El Derecho del Trabajo es exclusivo de los trabajadores.

No podemos continuar sin antes hacer una breve reflexión: es cierto que de la Legislación Laboral encierra un marca-

do sentido proteccionista del trabajador, mas no por eso - debemos afirmar que el Derecho del Trabajo es exclusivo de los trabajadores, ya que en el mismo también se encuentran derechos para los patrones, asimismo recordemos que una - de las características del Derecho es la bilateralidad, es decir, derechos y obligaciones recíprocos.

En relación a los Principios que señala el maestro Trueba Urbina opinamos:

a'. - Es cierto que el trabajo es una actividad humana protegida y tutelada por el Estado, mas noso---tros la concebimos como un derecho y un deber sociales con las observaciones que efectuamos al comentar la postura del Doctor Mario de la Cueva, y en última instancia podemos entenderlo según lo dispone el artículo 20 de la Ley Federa--l del Trabajo, es decir, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

b'. - Es cierto que el Derecho del Trabajo - contiene leyes proteccionistas de los trabajadores, mas no sotroslo comprendemos como el conjunto de normas jurídicas contenidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Fe--deral del Trabajo y en los Tratados Internacionales principalmente. No nos atrevemos a utilizar el termino reivindi--cación porque, según el Diccionario Enciclopédico U. T. E. H. A., proviene del latín "res, rei", cosa, interés, hacien

da; y "vindicare", reclamar, significando reclamar o recuperar uno, lo que por razón de dominio u otro motivo le pertenece; en Derecho se utiliza refiriéndose al Derecho Privado.

c'.- Desde luego que existe la desigualdad entre trabajadores y patronos, no obstante, el Derecho Laboral busca el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social en las relaciones de trabajo.

d'.- Los órganos del poder social están --- obligados a proteger a los trabajadores dentro de la esfera de su competencia, otorgando la razón al trabajador si así procede, o al patrón en su caso. El termino reivindicación no se utiliza por las razones expuestas con anterioridad.

e'.- La intervención del Estado en las relaciones laborales deben limitarse, como lo afirma el Doctor Trueba Urbina, a la esfera de su competencia.

f'.- Es cierto que el Derecho del Trabajo - busca la igualdad entre trabajadores y patronos dentro de la relación laboral, pero en cuanto a naturaleza humana no hay que olvidar que es idéntica, y recordemos que en toda relación de trabajo existe como elemento la prestación de un servicio personal subordinado.

g'.- Si el Doctor Trueba Urbina estima que México es un Estado burgués por señalar derechos mínimos para los trabajadores en cuanto a salarios y reparto de u-

tilidades, estoy completamente de acuerdo con él; aunque no puedo concebir la idea de fijar los máximos de estas -- prestaciones pues se originaría un caos económico rompiéndose el equilibrio y la justicia social que busca nuestro Derecho del Trabajo, o quizá, se pactarían los máximos pero sería materialmente imposible cumplirlos.

h'. - Respecto al ideario proteccionista del artículo 123 que deben de seguir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos remitimos a la esfera de su competencia; por lo que hace al vocablo redimir, tampoco lo utilizamos en virtud de que significa rescatar o sacar de la esclavitud al cautivo, mediante un precio, y en sentido figurado se entiende como poner término a algún vejamen, dolor, u otra adversidad o molestia.

i'. - Respecto a la participación de utilidades no nos atrevemos a conceptuarla como un derecho reivindicatorio de los trabajadores, sino simplemente afirmamos que constituye un derecho de los mismos.

j'. - Creo que los derechos de asociación -- profesional obrera y el de huelga son simplemente un derecho que les concede la Ley a los trabajadores.

Con objeto de evitar malos entendidos, hemos preferido el lenguaje que adopta nuestra Legislación Laboral y hemos evitado conceptos que tienen un fuerte impacto de emotividad que tal vez se utilizaron en la discusión ante la Cámara de Diputados cuando la Ley era proyecto, o a caso en la

exposición de motivos de la misma.

Por estas razones nos hemos abstenido de emplear los conceptos tutela, reivindicación, burgués, proletariado y redimir entre otros.

En relación al resumen que de los Principios del Derecho del Trabajo realiza el maestro Trueba Urbina señalamos:

El Derecho del Trabajo es un derecho que busca el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, protegiendo a los trabajadores, no obstante es un derecho de lucha de clases.

El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, pero no podemos aceptar que la palabra proletariado sea sinónimo de trabajadores a pesar de que se entienda como tal. Elegimos el vocablo trabajador.

Es cierto que el Derecho del Trabajo es irrenunciable y como todo Derecho tiene carácter imperativo.

No podemos afirmar que el Derecho del Trabajo sea un derecho reivindicatorio del proletariado, sólo podemos externar nuestro juicio de concebirlo como un derecho proteccionista de los trabajadores que contiene tanto derechos y obligaciones para estos como para los patrones.

No imaginamos al Derecho del Trabajo como exclusivo de los trabajadores, pues como afirmamos con anterioridad, una característica del Derecho lo es la bilateralidad.

dad.

3.- Por su parte el Doctor Néstor de Buen Lozano al referirse a los Principios del Derecho del Trabajo nos dice que los más importantes se encuentran en el primer capítulo de la Ley y menciona los siguientes:

a.- Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

b.- El trabajo lo considera como un derecho y un deber sociales.

c.- La libertad, la igualdad, la dignidad, y la salud de los trabajadores como fines del Derecho Laboral.

Tocando cada uno de estos Principios afirmamos que según el tratadista:

a.- Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Este Principio deriva del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone: " las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ". El equilibrio nos dice el autor, no debe entenderse como armonía o medida según lo define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, pues ha adquirido sentido propio en nuestro Derecho del Trabajo, debiéndose entender como " proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje del estado

ante dos contendientes de fuerzas niveladas "14.

Respecto a la justicia social, el autor señala, que este concepto es en México un " ideario de una tendencia socializante en una estructura burguesa "15. Además el concepto " parte del supuesto de la desigualdad económica y taza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva, la proporcionalidad de cargas en función a la capacidad económica de cada quien. La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores "16.

b.- El trabajo como derecho y deber sociales. Emanan este Principio, del artículo 3° de la Ley, que pretende que del trabajo, los trabajadores y sus familias vivan con salud y decoro. Que el trabajo reflexiona el catódrico : " constituyen más declaraciones de Principio - que normas, es decir, no generan por sí mismos derechos y obligaciones "17.

c.- La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del Derecho Laboral. Esto se desprende del propio artículo 3° invocado. - La libertad se expresa también en el artículo 4° de la citada Ley, que a su vez reproduce el contenido del artículo 5° Constitucional, lo que permite que cualquier persona pueda dedicarse al trabajo, o a la profesión, industria o comercio que le acomode siempre que sea actividad lícita.

La igualdad para el tratadista, inexplicablemente se refiere sólo al salario cuando se dispone en el artículo 123 -- Constitucional inciso A) fracción VII, que, : para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ". La dignidad y la salud de los trabajadores. La previsión y la seguridad sociales se ocupan de la última, en tanto que el nivel de vida decoroso se intenta resolver mediante los salarios mínimos profesionales y generales. A propósito, el párrafo segundo del artículo 90 señala : " el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para -- proveer la educación obligatoria de los hijos ". Para resolver este problema el autor sugiere que la meta a encontrar debe buscarse en la libertad individual o en la libertad económica y opta por sacrificar la libertad individual a la económica.

Advertimos que el Doctor Néstor de Buen --- coincide con el Doctor Mario de la Cueva en cuanto considera al trabajo como un derecho y un deber sociales, al tratar la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de -- los trabajadores, por lo que hacemos nuestras sus declaraciones al respecto.

Cabe señalar que en primer término el Doctor De Buen toca el Principio que busca conseguir el equi-

librio y la justicia social en las relaciones laborales, entendiendo por equilibrio " proporcionalidad y mesura " entre los factores de la producción y de la justicia social - como " ideario de una tendencia socializante en una estructura burguesa " que " procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores ". Hacemos nuestra la definición de equilibrio que señala el autor y respecto a la justicia social mas adelante externaremos nuestro pensar.

4.- Por su parte el Doctor Baltasar Cavazos Flores opina que la esencia del Derecho del Trabajo " debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada "18.

Para este jurista el Derecho Laboral tiene dos fines, uno que llama sustancial o primario y que equivale a la protección del hombre que trabaja; y otro que llama colectivo que busca " la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada "19.

Considera, al igual que Cabanellas que el Derecho en general tiene como fin el proteger a los débiles y transcribe de este autor " por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios "20.

Afirma que el Derecho del Trabajo " tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas "21, que deben conjugarse -

en beneficio de la colectividad.

Disiente el autor de las corrientes doctrinales que afirman que el Derecho Laboral es un derecho exclusivo de los trabajadores porque, replica, es necesario " coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas "22, por tal motivo, nuestra materia protege " no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad "23.

Finaliza el Doctor Cavazos afirmando que nuestra materia se basa en tres Principios esenciales, a saber: " El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos "24. El respeto mutuo de derechos debe efectuarse siempre que exista una norma jurídica que así lo disponga, para estar en aptitud de exigir el cumplimiento forzoso a través de las autoridades competentes; la comprensión recíproca de necesidades la expresa de la siguiente manera: " cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo "25 y el trabajador entienda los problemas económicos y fiscales que entre otros aquejan al patrón, adicionada con la coordinación técnica de esfuerzos se conseguirá entonces, la armonía entre los factores de la producción.

Nosotros consideramos que las manifestaciones del Doctor Cavazos son importantes, mas salvo el respeto mutuo de intere

ses que debe estar expresamente protegido en una norma jurídica, los otros dos son sólo apreciaciones prácticas y buenos deseos que ni siquiera se mencionan en nuestra legislación positiva.

5.- Expuestos los puntos de vista que sobre los Principios del Derecho del Trabajo sostienen los autores citados, procedemos a externar nuestro pensar sobre el particular:

a.- Entendemos por Principios del Derecho del Trabajo el conjunto de criterios o ideas fundamentales que se derivan de nuestra Legislación Laboral, partiendo -- desde luego de la Constitución.

b.- Estamos de acuerdo con los Principios -- que señala el Doctor Mario de la Cueva, con las consideraciones que en el momento de su exposición manifestamos.

c.- Del Doctor Alberto Trueba Urbina tomamos la idea proteccionista de nuestra materia en relación -- al trabajador pues, es innegable que de nuestra Legislación Laboral se desprende esta situación.

d.- La postura del Doctor Néstor de Buen -- nos parece muy aceptable, especialmente cuando se refiere -- al equilibrio y a la justicia social en las relaciones laborales, por las observaciones que mas adelante expresaremos.

e.- Del Doctor Baltasar Cavazos advertimos su inquietud al señalar como Principio de nuestra materia --

el respeto mutuo de derechos, sin embargo no lo estimamos como exclusivo del Derecho del Trabajo, pues en toda relación jurídica encontramos las esferas de derechos de individuos, que cuando se invaden, restringen derechos de otras personas.

f.- Sin pretender adoptar una posición única pensamos que efectivamente los tratadistas nos señalan los Principios que derivan de nuestra materia, pese a ello, creemos pertinente ahondar un poco en los conceptos equilibrio y justicia social, para tener una mejor perspectiva de la disciplina laboral.

g.- Por lo anterior, estudiando el artículo 2º de la Ley que dispone: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos ", declaramos que:

Por equilibrio entre los factores de la producción tomamos la definición del Doctor De Buen cuando afirma que debe entenderse como " proporcionalidad y mesura" en virtud de que no se trata de contendientes de fuerzas iguales, no obstante, estimamos que siempre debe existir la imparcialidad.

Sin pretender definir a la justicia social por no ser el principal objetivo de la presente tesis, apuntamos que este Principio deriva de nuestro ordenamiento legal, principalmente de los artículos 27 y 123 Constitucionales.

les, toda vez que protegen dos clases sociales económicamente débiles con el objeto de superar sus niveles de vida, -- por esto imaginamos a la justicia social como un conjunto - amplio de disposiciones que busca la equidad y justicia para todos los ciudadanos sin desigualdades, injusticias y -- privilegios, de tal suerte que contiene dos subconjuntos de menor dimensión que son las normas de Derecho Agrario y las de Derecho del Trabajo. De esta última podemos decir que - de la simple lectura del citado artículo 2º, se puede apreciar que los conceptos equilibrio y justicia social se encuentran unidos por la conjunción " y ", por lo que deducimos que se busca que ambos atributos coexistan, para que unidos busquen el bien común y no podemos aceptar la existencia del uno sin el otro, so pena de inclinar la balanza de la justicia y se rompa con la armonía del Derecho Laboral.

C.- La Estabilidad en el Empleo.- Bajo este rubro estudiaremos la llamada Estabilidad en el Empleo. Iniciaremos la explicación con la definición de la palabra estabilidad, para observar las opiniones de destacados tratadistas y concluir con la nuestra.

1.- El vocablo estabilidad, indica el Diccionario Enciclopédico U. T. E. H. A., proviene del latín " stabilitate " y significa " permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio ". Por eso inferimos que - la Estabilidad en el Empleo es la permanencia del trabaja-

dor con el patrón en tanto presta sus servicios personales - subordinados a cambio de un salario.

2.- El Doctor Mario de la Cueva define éste Principio como aquél " que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación "²⁶, es decir, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo y no se encuentra sujeto al capricho del patrón, siempre que cumpla con la prestación del servicio personal subordinado y con las obligaciones inherentes al mismo.

El maestro indica que la Estabilidad en el Empleo suele dividirse en absoluta y relativa. Por la primera se entiende la negativa total para que el patrón pueda disolver la relación de trabajo, y sólo se permite la disolución por causa justificada mientras, la segunda se dá cuando se faculta al patrón para que unilateralmente disuelva la relación - laboral, mediante el pago de una indemnización. Establece el autor que podemos encontrar un ejemplo de estabilidad en la duración de las relaciones de trabajo que consigna como re-gla general la duración por tiempo indeterminado, y excepcionalmente se puede pactar por obra o tiempo determinado.

3.- Por su parte el Doctor Alberto Trueba Urbina sostiene que la Estabilidad en el Empleo nació de la fracción XXII del artículo 123 que antiguamente decía: " El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad 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 patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él ".

Consigna el autor que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desvirtuó la estabilidad en el empleo al considerar que era una obligación de hacer, lo que provocó que el patrón tuviera el derecho de no reinstalar al trabajador.

Las Reformas Constitucionales de 1962, apunta el maestro, corrigieron el error en las fracciones XXI y XXII del artículo 123, cuyo texto es el vigente.

Nuestra Legislación Laboral consagró excepciones al Principio de la Estabilidad en el Empleo, según se advier

te en los artículos 49 y 50 del citado ordenamiento que disponen los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador y las indemnizaciones que en tales casos debe cubrir respectivamente. Critica el tratadista estas últimas disposiciones, porque a partir de las reformas aludidas se determinó la estabilidad relativa, alterando la estabilidad absoluta que regía en sus orígenes.

4.- Ernesto R. Katz, autor alemán radicado en Argentina, en su obra la Estabilidad en el Empleo, al referirse al Principio que nos ocupa transcribe las palabras de - - Erich Molitor: "Como el contrato de trabajo, por lo general representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familiares, ellos tienen un interés especial en su protección contra el despido. Por consiguiente, aspira a un amparo que, jurídicamente, debe traducirse en la estabilidad en el empleo "²⁷. Para completar la idea el autor reproduce las siguientes palabras de Deveali: " Mediante ella se tratan de evitar los despidos arbitrarios, intimidados por miedo capricho o por motivos extremadamente fútiles, que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y desesperación "²⁸.

Entiende el escritor alemán por Estabilidad en el Empleo " el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativa-

mente determinadas"²⁹.

Para el tratadista la estabilidad se divide en - propia e impropia, nos encontramos ante el primer caso cuando el trabajador separado injustificadamente exija y obtenga la reinstalación en su puesto, y estaremos ante el segundo - caso cuando al patrón se le condene al pago de una indemniza- ción, en vez de reinstalación.

Ernesto R. Katz, nos dice que en la República Fe- deral Alemana de Occidente, existe una Ley Federal de Amparo contra el Despido que obliga al juez a declarar nulos los des- pidos sumamente injustificados que no producen efectos jurí- dicos. Esta declaración se realizará siempre que el trabaja- dor tenga por lo menos 20 años de edad, una antigüedad efec- tiva en la empresa o establecimiento de más de seis meses y- que la empresa cuente habitualmente con más de cinco trabaja- dores. Una condición meramente formal pero de suma importan- cia es que el trabajador haya demandado la nulidad del despi- do en un término fatal de tres semanas desde que recibió el- preaviso, si el trabajador omite esto último, el preaviso -- surte efectos.

La Ley Alemana define lo que entiende por despi- do socialmente injustificado " es cuando no hay motivo justi- ficado para el despido, ni condicionado por la persona, ni - por la conducta del trabajador, ni por las necesidades impe- riosas del establecimiento, que se opongan a la continuación en el empleo "³⁰. El fallo del juez que declara la nulidad -

del despido y por lo tanto la continuidad de la relación de trabajo consagra el Principio que nos ocupa, pues dicha obligación no se transforma en una indemnización. Sin embargo, existen dos excepciones que permiten la indemnización en vez de la reinstalación del trabajador, la primera cuando así lo reclame el trabajador, y la segunda cuando el patrón es quien solicita la disolución de la relación laboral por causas que impiden la colaboración de ambas partes en la empresa o establecimiento. Para evitar que los patrones tras un rodeo busquen la indemnización en lugar de la reincorporación del trabajador, la propia Ley Germana establece que la solicitud del patrón será rechazada:

a.- Cuando el trabajador demuestre que son inexactos los puntos esenciales; o

b.- Cuando el despido fué evidentemente arbitrario; o

c.- Cuando el despido fué ocasionado por motivos inconsistentes con abuso del patrón.

5.- Mozart Víctor Russomano, profesor universitario y Ministro del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, escribió en octubre de 1979 una obra intitulada La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, traducida al español por el Doctor Héctor Fix Zamudio y enriquecida por Notas de Derecho Mexicano del Licenciado José Dávalos.

El autor brasileño nos dice que son " normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que

tienen como objeto evitar o restringir la extinción del Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus modalidades "31.

No obstante, a la estabilidad se acostumbra dar un sentido más estricto según el cual " la estabilidad es - un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario "32. Este vocable según el autor, se divide en " estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido "33.

" Lo que nosotros llamamos estabilidad, y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible degradar: Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido "34.

En las Notas de Derecho Mexicano, el Licenciado José Dávalos nos indica que en México, a partir de la Ley de 1970 se estableció con claridad la naturaleza de la relación laboral y afirma lo siguiente: " la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; conforme el artículo 5° de-

la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas"35.

El fundamento de este Principio según el maestro Dávalos, lo consagra la Constitución en la fracción XXI y XXII del artículo 123. Respecto a la estabilidad absoluta y relativa, el maestro nos indica que la diferencia entre ambas estriba en el grado de libertad que se conceda al patrón para disolver la relación de trabajo.

El maestro Dávalos nos muestra el pensamiento del Doctor De Buen cuando éste afirma que " la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, -- aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón "36.

Al referirse a la posición del Doctor Baltasar Cavazos, el Licenciado José Dávalos nos duplica que: " La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación - ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba particularmente, los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las dis

posiciones de la Ley de la materia y se daban casos de que trabajadores con más de diez años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba o de 28 días. Estimamos correcta la interpretación de nuestro más alto Tribunal y condenamos los abusos de los patrones que pretenden escudarse en dichos contratos. Sin embargo, resulta evidente que en la actualidad, la especialización se impone en todas las empresas que necesitan operarios cada vez más calificados. En dichos casos pensamos que sí es factible celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un período de prueba razonable durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado "37.

Por otra parte señala el Licenciado Dávalos -- que las limitaciones sobre la estabilidad expresamente se encuentran consignadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que se refieren a los trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando el patrón demuestrra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por el contacto directo y permanente con el trabajador es imposible continuar la relación laboral; tratándose de trabajadores de confianza; de trabajadores domésticos; o cuando se trate de trabajadores eventuales. Según sea la hipótesis que se presente será la indemnización que se otorgue al --

trabajador, atento a lo dispuesto por el artículo 50 de la propia Ley.

Al tratar el Ministro brasileño, la estabilidad absoluta nos dice que el único requisito que requiere la Ley de su país es " la prestación de servicios durante diez años, al mismo empresario "38. Continúa afirmando que "la estabilidad constituye en nuestra opinión la cuestión-neurálgica en el campo del derecho individual de trabajo.- En efecto, la estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y mas objetivamente constituye para la transformación (o democratización) de la empresa capitalista ya que coloca al trabajadora de la empresa como participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica "39.

Como excepciones a este Principio que encontramos en la legislación extranjera los empleos domésticos -- y los de confianza nunca adquieren la Estabilidad en el Empleo. Al igual que en México, en Brasil se establece -- que el trabajador que haya sido despedido injustificadamente y se le reinstale, se le cubrirán los salarios dejados de percibir y continuará con todos sus derechos en la empresa. También establece la referida legislación extranjera -- que cuando el juzgador observe que existe una gran incompatibilidad personal y profunda entre las partes puede, por considerar inconveniente la reinstalación, transformarla en

una doble indemnización. El autor, critica esta solución porque contraviene el Principio de la Estabilidad en el Empleo al cambiar la reincorporación del trabajador en una indemnización, por esta razón defiende el Proyecto del Código Procesal del Trabajo que protege la reinstalación y ante la negativa del patrón para cumplirla, según sentencia dictada en ese sentido, establece que " automáticamente se aumenta el salario en progresión creciente y proporcional al plazo de rechazo. En pocos meses la situación se tornaría insostenible para el empresario y éste se vería forzado a obedecer la órden del juez, reinstalando al trabajador "40.

En las Notas de Derecho Mexicano el maestro José Dávalos, nos dice que nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51 establece los casos en que el patrón y el trabajador pueden rescindir respectivamente su contrato de trabajo con causa justificada , también nos menciona que el trabajador que rescinda injustificadamente su contrato de trabajo sólo incurre en responsabilidad civil, atento a lo dispuesto por el artículo 5º Constitucional y el 32 de la Ley Laboral. Ahora bien, si es el patrón el que rescinde injustificadamente el contrato de trabajo, el trabajador tiene dos alternativas: reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo o de demandar la indemnización constitucional. Aconseja el maestro mexicano, demandar la reinstalación por la Estabilidad en el Empleo y excepcionalmente, sólo cuando

la relación laboral sea imposible de continuar, solicitar la indemnización constitucional. El fundamento de lo anterior se encuentra en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 48 de la citada Ley.

6.- Después de observar los diferentes puntos de vista que sobre la Estabilidad en el Empleo han expuesto los citados autores, podemos concluir que dicho Principio consiste en evitar que el patrón arbitrariamente ponga fin a una relación de trabajo y le otorga al trabajador una gran seguridad porque bien sabe que continuará con su trabajo hasta que no incurra con algunas de las causales de despido.

En relación con la Estabilidad en el Empleo considero que nuestra Legislación Laboral consagra tanto la llamada absoluta o propia como la relativa o impropia. Afirmo lo anterior, porque la primera se desprende de la multicitada fracción XXII del artículo 123 Constitucional en relación con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que obliga al patrón a reinstalar al trabajador cuando así lo haya solicitado el trabajador, en tanto que nos encontramos ante la segunda, atento a lo dispuesto por las fracciones XXI y XXII del referido artículo 123 relacionadas con los artículos 49 y 50 de la Ley de la materia, ya que se establece la posibilidad de que el patrón indemnice al trabajador en vez de reinstalarlo.

Nuestro estudio de los Principios del Derecho del Trabajo - aquí concluye y continuamos con las Fuentes e Interpretación del mismo que estudiaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO II.- FUENTES E INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A.- GENERALIDADES.

B.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
LA EQUIDAD.

C.- INTERPRETACION, GENERALIDADES.

D.- INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Capítulo II.- Fuentes e Interpretación del Derecho de Trabajo.

A.- Generalidades.- En este capítulo estudiaremos las Fuentes y la Interpretación de nuestra materia. Empezaremos con la definición de Fuente y observaremos las opiniones de reconocidos tratadistas como Rafael De Pina, Eduardo García Maynez, Miguel Villorio Toranzo, Ruggiero, y el Doctor Luis Recasens Siches, para poder establecer las Fuentes del Derecho del Trabajo tocando a la equidad. A continuación explicaremos la interpretación del Derecho en General para referirnos finalmente a la interpretación del Derecho Laboral.

1.- La palabra Fuente, según el Diccionario Enciclopédico U.T.E.H.A., proviene del latín "fons, fontis" y significa manantial de agua que brota de la tierra, en sentido figurado se entiende, como principio, fundamento u origen de una cosa. Por esto pretendemos esbozar un breve panorama respecto a los orígenes de las disposiciones jurídicas laborales y para desentrañar el significado o el contenido de las cosas.

Como en el capítulo que antecede, partiendo de lo general a lo particular, recurriremos a los citados autores para finalmente, expresar nuestra opinión sobre las fuentes del Derecho en general. Comenzamos pues, con la opinión del maestro Rafael De Pina.

2.- Señala el maestro De Pina que la Ley, la --
 costumbre, los principios generales del Derecho, no son --
 fuentes del Derecho, sino manifestaciones del mismo. El --
 autor nos señala la posición de Stammler, quien considera -
 en última instancia como Fuente del Derecho: " una voluntad
 humana que tiende a dictar nuevo derecho "41. Continúa el
 maestro diciendo: " Como posibles Fuentes del Derecho posi-
 tivo se suelen considerar por los tratadistas la Ley, --
 los principios generales del Derecho, la costumbre y los --
 usos, la equidad, la analogía, la doctrina y la jurispruden-
 cia "42. Prosigue el escritor " los juristas y los filósofos
 no han logrado ponerse de acuerdo sobre la fijación de las-
 llamadas fuentes del derecho... la voluntad del Estado (Kel-
 sen), la razón subjetiva (Adickes), los hechos normativos
 (Gurvitch), el espíritu del pueblo (Hugo Savigny) "43.-
 Finalmente afirma que " la fuente única del derecho es, pa-
 ra nosotros, la voluntad del órgano legislativo "44. Por -
 otra parte, las Fuentes del Derecho se clasifican en mate-
 riales y formales, las primeras son metajurídicas-sociológi-
 cas y las segundas radican en ámbito propiamente normativo.
 Desde el punto de vista legal, expresa que las Fuentes for-
 males del Derecho se clasifican en principales y supletorias,
 siendo en nuestro orden jurídico la Ley la única fuente prin-
 cipal y las supletorias son las que señaló el legislador pa-
 ra colmar lagunas.

3.- Por su parte el maestro Eduardo García Máynez enseña que la palabra fuente tiene tres acepciones, las llamadas fuentes formales, las reales y las históricas. Refiriéndose a cada una de ellas nos dice " por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas. Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas. El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes "45.

El catedrático nos transcribe lo siguiente; "el término fuente escribe Claude du Pasquier crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho "46.

La mayoría de los autores considera como Fuentes formales del Derecho a la legislación, la costumbre y la jurisprudencia. Apunta el autor que " la legislación no es la Fuente formal en sí, sino el producto del proceso legislativo y la define " como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas leyes jurídicas de observancia general "47.

La costumbre duplica de Geny, es " un uso existente en un grupo social que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo "48 y encuentra las siguientes características:

a.- Un conjunto de reglas sociales creadas por un uso mas o menos prolongado.

b.- El caracter obligatorio que les concede el grupo social equiparándolo al de una ley.

La costumbre en nuestro Derecho tiene un papel muy secundario, especialmente en el Derecho Civil. Sin embargo, en el Derecho Laboral tiene un caracter supletorio. El tratadista estima que la jurisprudencia tiene dos acepciones, en una se entiende como " la ciencia del Derecho o teoría del orden jurídico positivo "49 y en la otra como " conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales "50. También continúa en maestro, son Fuentes del Derecho los procesos para la creación de normas individualizadas tales como las resoluciones judiciales, administrativas, testamentos, tratados internacionales, contratos, etc..., aseverando que todos estos no son en sí las Fuentes formales sino el producto de las mismas. Reputa el autor a la doctrina como aquellos " estudios de caracter científico que los juristas realizan acerca del derecho "51, no tienen el caracter de Fuente formal en nuestro Derecho, aunque en ocasiones sirven de inspiración en los .

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM.

legisladores que elaboran alguna norma jurídica.

4.- Miguel Villorio Toranzo, siguiendo a Bonne-- case define a las Fuentes formales del Derecho como " las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coactiva del derecho " ⁵². Para este autor las Fuentes formales del Derecho son la costumbre, la legislación, la jurisprudencia, la doctrina, el convenio y la declaración unilateral de voluntad. Respecto a cada una de ellas nos dice que " la costumbre es la mas antigua fuente formal del derecho " ⁵³ y se remite a la definición de Geny que tratamos con anterioridad, advierte que la costumbre jurídica se distingue de la no jurídica porque esta última carece de la obligatoriedad que el grupo social le otorga. La doctrina distingue tres clases de costumbres jurídicas, la " secundum legem " que coincide con la ley, la " praeter legem " que supletoriamente completa la ley y la " contra legem " que se opone a la ley, por lo que debe prevalecer ésta sobre la primera.

El tratadista define a la legislación en los términos del maestro García Máynez. Refiriéndose a la jurisprudencia nos dice que fué concebida en tiempos de Justinia no como " ciencia del derecho " y definida como " el conocimiento de las cosas divinas y humanas y ciencia de lo justo y de lo injusto " ⁵⁴. Posteriormente se entendió como el --

" criterio de aplicación de los tribunales "55 y a este último sentido se refiere el autor. Considera que la jurisprudencia es una Fuente formal del Derecho porque enriquece el orden jurídico, ya integrando o interpretando las disposiciones legales. Indica que la doctrina no constituye una Fuente formal del Derecho. Al tratar al convenio como Fuente formal, se refiere exclusivamente al Derecho Privado, afirmando que el convenio derivado de la ley constituye una verdadera Fuente de Derecho y transcribe el artículo 1134 del Código Civil francés que a la letra versa: " Los convenios formados conforme a la ley establecen la ley de las partes contratantes "56. Al estudiar a la declaración unilateral de voluntad ejemplifica con las facultades que otorga la Constitución al Presidente de la República para crear Derecho: los reglamentos (artículo 89 fracción I), para legislar en casos graves (artículo 29), conceder indultos (artículo 89 fracción XV). También se refiere a la declaración unilateral de voluntad de los particulares, por ejemplo, los testamentos. Con las ideas de Geny afirma el autor que la realidad jurídica está compuesta por las Fuentes materiales que son dos: los ideales de justicia y las circunstancias históricas. Nos habla de " lo dado " y " lo construido " en el Derecho, lo primero existe objetivamente como elemento externo del hombre y lo segundo es toda aquella creación jurídica producida por el hombre que una vez -

" construir " se convierte en un elemento " dado ". Además, hay que tomar en cuenta que los datos racionales e ideales que se encuentran en el espíritu del hombre, tomando de Genny a los primeros como " los valores comunes a todos los hombres, por ser universales, absolutos e inmutables " ⁵⁷ y a los segundos como " los valores en su determinación concreta y cambiante " ⁵⁸. Aludiendo a los datos racionales el tratadista nos indica que llevan este nombre por " ser valores inseparables de la naturaleza racional del hombre; y por -- ser conocidos y formulados por la razón práctica del hombre " ⁵⁹. Los datos ideales reciben esta denominación por -- " implicar diferentes grados de idealismo en las diversas sociedades; añadir especificaciones concretas ideales al mínimo de las exigencias y tendencias de la naturaleza racional; por ser aprehendidas no sólo por la razón sino también por la instrucción y el sentimiento, que contribuyen en --- gran parte a formar los ideales de justicia " ⁶⁰.

5.- Ruggiero por su parte nos enseña: " Por fuentes en sentido técnico se entienden las formas en que el Derecho Positivo se realiza, los modos como las normas de conducta reciben determinación concreta y carácter coactivo. - Dos son las formas en que el Derecho Positivo se establece: o por la repetición de actos semejantes realizados de un modo constante y uniforme por el pueblo y la convicción de su necesidad jurídica (costumbre), o por la emanación de un

precepto universal de parte de los Organos de Estado investidos con la misión legislativa (ley) "61. A la costumbre la define como " la observancia constante y uniforme de una regla de conducta por los miembros de una comunidad social con la convicción de que responde a una necesidad jurídica "62. Ocupándose de la ley nos dice: " Llámase ley toda norma fijada por los órganos de soberanía, a los cuales, según la Constitución Política del Estado corresponde la facultad de dictar el Derecho "63.

6.- El Doctor Luis Recasens Siches critica aquellas teorías que hablen de dos Fuentes del Derecho " la voluntad del estado (ley) y la voluntad del pueblo (costumbre) "64. Pues expone que " todo Derecho (legislado o consuetudinario) deriva formalmente de la voluntad del Estado "65. Además, " la estructura lógico-jurídica del precepto legal válido nacido por la vía consuetudinaria, es idéntica a la del legal. Desde este punto de vista es totalmente indiferente su origen " 66.

7.- Hemos visto los puntos de vista que sobre las Fuentes del Derecho sostienen destacados tratadistas y resumiendo podemos afirmar que en el presente capítulo trataremos de buscar el origen, el nacimiento de las normas jurídicas que rigen nuestra materia, para esto quisimos presentar un breve panorama de las Fuentes del Derecho en general y con las opiniones de los citados autores esperamos haber si-

tuado nuestra inquietud en una primera fase. Así, entendemos con el maestro De Pina que la voluntad del órgano legislativo es la Fuente del Derecho por excelencia. Coincidimos con los autores que consideran en estricto sentido que ni la ley, ni la costumbre, ni la jurisprudencia son Fuentes del Derecho, sino manifestaciones del mismo, no obstante al estudiar las Fuentes del Derecho del Trabajo aludiremos, a ellas como fuentes formales. Finalmente estamos de acuerdo con el Doctor Recasens Siches cuando indica que el Derecho deriva siempre formalmente de la voluntad del Estado.

B.- Fuentes del Derecho del Trabajo.- La Equidad.- Toca ahora referirnos ya a las Fuentes que rigen nuestra materia y en virtud de ser la equidad una fuente muy controvertida, aprovechamos la ocasión para estudiarla. Tomaremos en cuenta para ello las declaraciones de los expertos en el Derecho del Trabajo Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen, J. Jesús Castorena y Baltasar Cavazos Flores para, en el último apartado, poder conformar nuestra opinión.

1.- El Doctor Mario de la Cueva al estudiar el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene las Fuentes de nuestra materia, afirma que dicho precepto expresamente consigna como Fuentes formales de nuestra materia a la Constitución, los Tratados Internacionales, la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional y sus Regla-

mentos. Además, se establece el uso de la analogía, de las fuentes formales en el orden establecido, de los principios generales que deriven de los citados ordenamientos, los --- principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Indica el tratadista que la analogía supone por - una parte un caso no previsto por la ley y por la otra una norma que regule un caso parecido. Los principios genera-- les que derivan de la Constitución, de la ley, de los trata dos internacionales y de sus reglamentos, enseña que " es - una vieja solución que obliga al intérprete a partir de las disposiciones particulares, a compararlas y a elevarse a -- las ideas generales, para descender después al caso nuevo, - resolviéndolo como lo habría hecho el legislador si lo hu-- biera conocido "67. Al referirse a los principios genera-- les de Derecho nos indica que son una pauta que deriva del artículo 14 Constitucional y afirma que los mismos " no pue den ser sino los que el pueblo puso en la base de su orden - jurídico, quiere decir, son los principios de la democracia del pueblo para el pueblo "68. Por lo que hace a los prin-- cipios de justicia social que derivan del artículo 123 Cons titucional expresa el autor que " la Comisión quiso destacar la idea de la justicia social en una ley que brota especial mente del artículo 123, una categoría que regula las rela--

ciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa "69. De la jurisprudencia nos dice que " es el derecho creado por lo jueces "70, en el sistema anglosajón se haya en la idea del " " precedente " y en los sistemas de derecho escrito " en la uniformidad de las interpretaciones contenidas en las sentencias de los tribunales o en las decisiones de las autoridades administrativas "71. Respecto a la costumbre afirma que se mencionó porque la Comisión redactora " juzgó inconveniente cerrar una posibilidad que puede presentarse "72. Finalmente, por lo que hace a la equidad, el autor la estima en la concepción Aristotélica como " la justicia del caso concreto "73. Señala el Doctor De la Cueva refiriéndose a Aristóteles, que este filósofo observó a la equidad como un método de integración de la ley por un lado y por el otro como una forma de Interpretaria en función del espíritu y no de su letra. Por lo que hace a los contratos colectivos, contratos ley y a la sentencia colectiva, nos explica el autor que " no se consignaron como fuentes formales porque mas que fuentes supletorias de la ley, son normas que se sitúan encima de ella para alcanzar la finalidad inmediata del Derecho del Trabajo "74.

2.- El Doctor Trueba Urbina al referirse a las Fuentes del Derecho del Trabajo, señala como un acierto la supresión del Derecho Común como fuente supletoria de nues-

tra materia ya que las normas del trabajo protegen y tutelan a los trabajadores. Afirma el Doctor que " conforme a la jerarquía del Derecho del Trabajo, debe aplicarse siempre la norma o principio más favorable al trabajador "75. - Por lo que respecta a la equidad como fuente del Derecho -- del Trabajo sólo pueden operar revolucionariamente superando y mejorando la justicia en su función proteccionista para el efecto de hacer efectiva la reivindicación de los derechos del proletariado y socializando las empresas o bienes de la producción "76.

3.- El Doctor Néstor de Buen, al tratar las Fuentes del Derecho del Trabajo, manifiesta que en virtud - de que el concepto es muy difícil de definir, utiliza en su lugar la voz norma. En cuanto a la jerarquía de las normas - de trabajo y siguiendo a Kelsen, coloca en la cúspide del - triángulo a la Constitución, en segundo término y en igualdad de circunstancias coloca a la Ley Federal del Trabajo y a los Tratados Internacionales, finalmente los reglamentos de la Ley.

El artículo 17 de la Ley, señala el autor facultó " a los tribunales para integrar las lagunas de la Ley "77, estableciendo una jerarquía para tal efecto. Afirma que la analogía es un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la ley. Menciona además los principios que derivan de la Constitución,

de la ley, de sus reglamentos, de los tratados internacionales, de los principios generales de justicia y de los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional. En este orden el escritor explica - que los principios generales del Derecho son " las ideas -- fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación "⁷⁸ tomando las palabras de Lino Rodríguez y Arias Bustamante. Estima que los principios de justicia social que emanan del artículo 123 Constitucional están de -- más, pues piensa, quedan comprendidos dentro de los principios de la Constitución. Es por esto que se reduce a dos - la clasificación, la que comprende los principios del Derecho en general y la que comprende los principios del Derecho del Trabajo. Respecto a la jurisprudencia, el autor adopta el concepto del maestro Ignacio Burgoa, al entenderla como " las interpretaciones y consideraciones jurídicas uni formes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derechos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia, de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley "⁷⁹. También acepta el tratadista la postura del maestro Burgoa cuando éste no considera totalmente a la jurisprudencia co-

mo Fuente de Derecho, caracter que sí le reconoce a los países de derecho no escrito, en virtud de que en el derecho escrito se violaría el principio de la separación de poderes. Por esta reflexión sólo la considera Fuente de Derecho en tanto que sirve de instrumento de la ley. Sirven de fundamento para los citados tratadistas los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo. Por otra parte, el Doctor De Buen refiriéndose a la costumbre nos dice que es una fuente de poca importancia. Por último al hablar sobre la equidad, el autor la explica como un instrumento que debe utilizar el juzgador pero no la califica como fuente y nos dice: "en cierto modo es un facultamiento para crear normas específicas. En sí, por lo tanto, no es una norma, en el sentido tradicional de "fuente formal", sino un criterio de creación de normas específicas "80.

4.- El autor J. Jesús Castorena, al referirse a las Fuentes del Derecho del Trabajo, se remitió al antiguo texto del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que a la letra decía: " Los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivan de esta Ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad ". En nuestra legislación vigente quedaron consignados la analogía, la costumbre, los principios que derivan de esta ley y la equidad, por lo

que observaremos su exposición al respecto. Piensa el autor que la ley " en su acepción más lata, es un conjunto de reglas de derecho formuladas por un órgano del Estado al que se otorga precisamente esta facultad. En los tiempos actuales, la Ley es la fuente más importante de derecho. Es precisa, de fácil demostración y aún cuando tiene en su contra la circunstancia de la inflexibilidad, esa desventaja no es comparable con los grandes beneficios que ofrece "81. Estima que la costumbre es " una regla jurídica integrada por un elemento material, la repetición de la solución de un problema jurídico y un elemento psicológico, el reconocimiento de su valor obligatorio por los hombres a quienes se aplica "82. La analogía para algunos autores, afirma Castorena debe aplicarse para resolver un problema que el legislador conoció pero que no solucionó expresamente, por eso, " debe aplicarse la solución que el propio legislador señala para hechos, situaciones o problemas idénticos o semejantes "83. Otros autores estiman que la analogía debe utilizarse para solucionar los casos que ni la ley ni la costumbre pueden resolver, así se debe " aplicar una norma jurídica elaborada para resolver un problema determinado, a otro problema que no fue previsto por el legislador "84. Advierte el autor un punto de vista muy importante que no debemos olvidar: " La analogía tiene en lógica, como medio de conocimiento, un alto valor, puesto que pone en juego los dos -

principios elementales del conocimiento, o sean la inducción y la deducción. En lógica al encontrarse un hecho, un objeto que no ha sido estudiado por la ciencia todavía, se usa generalmente de la analogía para lograr su catalogación, llevando a cabo una operación de inducción, para asimilarlo a los casos comprendidos por una regla general, para deducir todas las consecuencias lógicas"⁸⁵. Para el autor la jurisprudencia la entiende como una fuente real -- porque "contribuye a la creación de las normas jurídicas "⁸⁶ además, "únicamente puede ser fuente formal, cuando crea o establece normas para la solución de las diferencias entre los particulares "⁸⁷. Respecto a la equidad el escritor -- afirma que es un concepto muy difícil de precisar: "El término equidad tiene un doble sentido: por una parte, expresa igualdad, por la otra parte, significa justicia; el juez a quien se impone el deber de resolver las controversias -- que no están predeterminadas, ni por la ley, ni por el contrato, debe buscar la igualdad justa entre las partes. Es este factor el que esencialmente debe servir de base a las Juntas de Conciliación para resolver aquellos conflictos para los que, atenta su naturaleza, no se tienen ni una ley ni un contrato para interpretarlos, sino que se trata del establecimiento de nuevas normas para regir las relaciones entre las partes. La equidad queda, pues, reducida a una función de valoración de los dos elementos que integran el

concepto: igualdad y justicia"⁸⁸.

5.- El Dr. Baltasar Cavazos, al referirse a las fuentes del Derecho del Trabajo, nos dice: " Dentro de la teoría jurídica... por fuentes se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas "⁸⁹. Estima como fuentes formales del Derecho a la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios generales del Derecho. La Ley es la Fuente formal por excelencia. Entiende a la Costumbre como " una norma de derecho objetivo que tiene la misma función de la ley como medio de formación del derecho "⁹⁰. La Jurisprudencia es " un método técnico de interpretación y elaboración del derecho "⁹¹. La Doctrina, no es Fuente formal de Derecho en nuestra legislación y antes de acudir a ella debe acudirse a los Principios generales del Derecho. Los Principios generales del Derecho, afirma, deben considerarse como Fuente formal del Derecho porque " se encuentran en el corazón de todos los hombres "⁹² y sirven para que el juez norme su criterio y resuelva los conflictos jurídicos. Dice el Doctor que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las Fuentes de nuestra materia, trata exclusivamente las Fuentes generales, olvidando las Fuentes formales especiales. Jerarquiza las Fuentes generales partiendo en primer lugar de la Costumbre cuando sobrepase

a la ley, la Jurisprudencia cuando otorgue mayores beneficios a los trabajadores y siempre que aclare y precise los textos legales vigentes, la Ley como punto fundamental y mínimo, la Doctrina que no es considerada como Fuente de Derecho, y por último los Principios Generales de Derecho. Estable o que son Fuentes especiales el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley y la sentencia colectiva. Opina que " las fuentes reales son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica "93. Por lo que toca a la equidad, nos dice que " es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados "94.

6.- Después de haber expuesto brevemente las posturas de los citados autores, toca a nosotros expresar --- nuestro sentir sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como ya vimos, consigna expresamente las Fuentes de nuestra materia, desde la Constitución hasta la Equidad. De lo manifestado por el Dr. Mario de la Cueva, concidimos en las definiciones que otorga a las Fuentes formales de nuestra materia, tomando de él cuando habla de los Principios generales que derivan

de la Constitución, de la Ley, de los tratados y de sus Reglamentos su expresión "que obliga al intérprete a partir de las disposiciones particulares, a compararlas, para descender después al caso nuevo, resolviéndolo como lo habría hecho el legislador si lo hubiera conocido." Creemos que los Principios generales del Derecho son aquellos fundamentos o ideas primeras que derivan de todo nuestro ordenamiento jurídico, partiendo desde luego, de nuestra Constitución. Al igual que el Dr. De la Cueva, suponemos correcta la postura de nuestra legislación cuando señala expresamente por su importancia los Principios de Justicia Social que emanan del artículo 123, pese a que estrictamente quedan comprendidos en forma global dentro de los Principios generales de la Constitución. A la Jurisprudencia en sentido riguroso la entendemos como el criterio judicial que se adopta cuando se dictan en el mismo sentido cinco ejecutorias no interrumpidas por ninguna en contrario, por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno, por mayoría de 14 ministros por lo menos, o funcionando en Salas por mayoría de cuatro ministros por lo menos y por los Tribunales -- Colegiados de Circuito, siempre que hayan sido aprobados por unanimidad. Comprendemos a la costumbre como la repetición de cierta conducta a lo largo del tiempo que gracias a la convicción del grupo humano adquiere fuerza de ley, y que en nuestra materia siempre se encuentra por encima de los mínimos legales; la Analogía la concebimos como una figura

jurídica que se utiliza cuando se presenta un caso no previsto por la ley, para aplicar una norma que regula un caso parecido. Apuntamos la inquietud del Dr. De Buen de preferir el vocablo norma al de Fuente para no incurrir en vaguedades. Del maestro Trueba Urbina nos adherimos a su posición de considerar un acierto el haber eliminado al derecho común como fuente supletoria de nuestra materia, porque ésta ya goza de autonomía. Del escritor J. Jesús Castorena tomamos y subrayamos su exposición respecto a la analogía como medio de conocimiento " que pone en juego los dos - - principios elementales del conocimiento, la inducción y la deducción ". Del Dr. Baltasar Cavazos señalamos la aclaración que al hablar de Fuentes en Derecho se alude tanto a la voluntad creadora como a la forma en que se manifiesta. Por fin, la Equidad, ese concepto que ha dado pie a muchas y muy controvertidas opiniones y que aún sigue siendo un concepto muy vago e impreciso pero que tiene gran relevancia en nuestra legislación laboral, la comprendemos como la expresa el maestro J. Jesús Castorena y que se reduce " a una función de valorización de los dos elementos que integran el concepto: igualdad y justicia." Además de esto juzgamos conveniente señalar lo que el Diccionario Enciclopédico Razonado de Legislación y Jurisprudencia de Joaquín Escriche nos dice respecto a la equidad: "cuando los términos de la ley son claros y precisos, y en el hecho que se

trata no hay ninguna circunstancia particular que obligue a desviarse algún tanto de lo establecido, no puede prescindir el juez de atenerse puntualmente a la ley, aunque esta sea dura, porque la ley que se ha dado al juez para ser regla invariable de su conducta, debe ser cierta y estar al abrigo de todo capricho, prestando seguridad a todos para que puedan tratar con solidez a la sombra de sus disposiciones ". Es decir, la equidad no puede estar al capricho del juez y sólo debe utilizarse cuando no hay una norma jurídica que pueda aplicarse al caso.

C.- Interpretación. - Generalidades. - En esta segunda parte del presente capítulo y en el método acostumbrado, expondremos resumidamente lo que algunos autores entienden respecto a la interpretación del Derecho en general, así veremos lo que nos dicen los maestros Rafael de Pina, Eduardo García - Máñez y Luis Recasens Siches, para finalmente exponer nuestro pensar.

1.- Antes de comenzar la exposición de los citados autores, creemos conveniente señalar el significado que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española otorga a los vocablos interpretación e interpretar. La palabra interpretación proviene del latín "interpretatio, onis". Acción y efecto de interpretar; auténtica, la que de una ley hace el mismo legislador; doctrinal, la que se funda en las opiniones de los jurisconsultos; usual, la autorizada por -

la jurisprudencia de los tribunales. La palabra interpretar significa, explicar o declarar el sentido de una cosa, principalmente de textos faltos de claridad.

Establecido lo anterior procederemos a explicar la forma en que las normas jurídicas en general, se desci--fran. Comencemos con lo que opina el maestro Rafael de Pi--na.

2.- El maestro De Pina nos dice en su Diccionario de Derecho Mexicano que la interpretación es la " Actividad intelectual encaminada al esclarecimiento del verdadero sentido de la norma legal, de un contrato, de un testamento y, en general de cualquier acto o hecho jurídico ".

Por su parte, el distinguido maestro Eduardo García Máñez afirma que interpretar es " desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos; por ello tiene significación "⁹⁵. El autor, siguiendo el método de Edmundo Husserl encuentra los siguientes elementos: " 1°.- La expresión en su aspecto físico. 2°.- La significación, lo que la expresión significa es el sentido de la misma. 3°.- El objeto, debemos distinguir -- la significación del objeto, pues la primera nos servirá -- para que podamos aprehender el objeto de conocimiento, es -- decir, la significación de la expresión nos debe llevar al objeto de conocimiento "⁹⁶.

El maestro García Máynez hace una breve referencia a distintas escuelas que se han formado para señalar la forma en que deben interpretarse los textos legales. Nos dice que hay quienes afirman que el sentido de la ley es la voluntad del legislador, pues éste fué quien creó la norma, por lo que debe investigarse qué quiso decir. Se critica esta postura, porque en muchas ocasiones la voluntad del legislador no coincide con lo expresado en la ley.

El profesor enseña que la interpretación suele clasificarse según la persona que la realice, así encontramos la interpretación auténtica, realizada por el legislador; la interpretación judicial o jurisprudencial, cuando es el juzgador quien la efectúa para resolver un caso concreto y la interpretación doctrinal o privada cuando es realizada por un abogado o un particular.

Escuela exegetica. Esta escuela que es la tradicional, señala el autor, se basa fundamentalmente en que hay que tomar en consideración únicamente el texto legal. Esta escuela es criticada por Geny, quien argumenta que no puede atribuírsele al legislador el "monopolio" de la creación del derecho, porque es imposible que éste hubiera previsto todas las hipótesis, además, hay que tomar en cuenta que la ley como obra humana, es incompleta, y que se expresa mediante signos que son interpretados por otras personas que desconocen la voluntad del legislador. Por esto hay

que ser muy cuidadosos en la interpretación para buscar la voluntad del legislador y no caer en el grave error de suplir una voluntad ausente o inexistente buscando lo que el legislador " habría querido ". Según nos indica el maestro García Máynez, Gustavo Radbruch critica también la escuela tradicional cuando afirma: " El sentido de la Ley no puede residir en la voluntad de los legisladores porque aquélla no vale como expresión de un querer subjetivo, sino como voluntad del estado "⁹⁷. El autor añade que " el intérprete puede entender la ley mejor de lo que la entendieron sus creadores y la ley puede ser mucho más inteligente que su autor, es más, tiene que ser más inteligente que su autor"⁹⁸. La escuela de derecho libre comenta el escritor, surge en oposición a la escuela tradicional, repudiando la "suficiencia absoluta de la ley " y argumentan que el juez debe realizar una labor creadora y personal, aproximándose su función a la actividad legislativa.

El autor García Máynez nos indica la postura de Kelsen en lo referente a la interpretación, y afirmando éste último que existen diversas formas de interpretar la norma jurídica porque encierra diversas posibilidades y por ende es vano buscar un " sentido único " de la ley! Sobre el particular el tratadista mexicano acertadamente comenta: " La interpretación no consiste en encontrar, bajo la fórmula legal, un gran número de significaciones, sino en -

descubrir la norma que ha de aplicarse al caso "99.

4.- El Doctor Luis Recaséns Siches, al referirse a la interpretación nos dice que para la interpretación jurídica se requiere usar del "logos de lo humano" o de lo "razonable" y critica las tesis que se basan en la lógica tradicional o de la matemática. Sin embargo apunta que, para la solución de los problemas jurídicos se seguirá utilizando la lógica tradicional, pero con parcialidad. Su posición estriba fundamentalmente en que tratándose de problemas jurídicos y de fenómenos naturales, los postulados básicos o premisas son totalmente diferentes.

Así, con sus palabras expresa lo siguiente: - -
 "Mientras que en el caso de la matemática se parte de - - ideas con validez absoluta, y que son neutras desde el punto de vista axiológico y en el caso de la física se parten de datos de la experiencia y a la vez de ideas matemáticas, por el contrario en el campo del Derecho se parte de juicios estimativos los cuales se fundan en diversos valores de rango diferente, referidos a hechos concretos en la vida humana. Y así, resulta que el uso limitado de la lógica en el campo de la interpretación y de la aplicación de los - - contenidos jurídicos está condicionado esencialmente por - - puntos de vista y por jerarquías de carácter estimativo. Son esos puntos de vista y jerarquías de carácter estimativo - - las directrices básicas sobre las cuales se desenvuelve la

lógica de lo humano "100.

Continuando con sus argumentos afirma el Doctor que " La lógica tradicional no le sirve al jurista para -- comprender e interpretar de modo justo los contenidos de -- las disposiciones jurídicas; no le sirve para crear la norma individualizada de la sentencia judicial o decisión administrativa; como tampoco le sirve al legislador para su -- tarea de sentar bases generales... Para esos menesteres... es necesario ejercitar el logos de lo humano, la lógica de lo razonable, y de la razón vital e histórica "101. Para -- finalizar, el autor nos dice: " El logos de lo humano, la -- lógica de lo razonable, no aconseja ni aconsejará nunca al juez que salte por encima del orden jurídico establecido, que desconozca las leyes fundamentalmente válidas y que -- sean aplicables al caso planteado. Le enseñará a interpretar mejor, diríamos en términos metafóricos , la auténtica voluntad del orden jurídico positivo en referencia con cada uno de los casos concretos o singulares sometidos a su jurisdicción "102.

5.- Vistos los puntos de vista y consideraciones anteriores, externaremos nuestra opinión sobre la interpretación del derecho en general.

Estamos de acuerdo con el maestro García Máynez -- cuando nos dice que la interpretación consiste en " desen-- trañar el sentido de una expresión " y que aplicado al da-

recho en general se reduce al conjunto de disposiciones contenidas en un determinado orden jurídico. Es cierto, como afirma Hans Kelsen, que la norma jurídica tiene diversos significados, pero de acuerdo como dice el maestro García Máynez, debe buscarse la interpretación más adecuada al caso concreto. Concordamos con la postura del doctor Recasens Siches por lo que hace a la lógica de lo humano y a la lógica tradicional, pues es cierto que ambas parten de principios o postulados diferentes, ya que la primera usa postulados axiológicos y la segunda principios universalmente válidos e inmutables.

Pasaremos ahora al siguiente apartado en el que entramos de lleno al estudio de la interpretación de nuestra legislación laboral, para buscar de las diversas posibilidades, la que más se adecue al caso concreto.

D.- Interpretación del Derecho del Trabajo.- Ya vimos que la interpretación es desentrañar el sentido de una expresión, por lo que ahora intentaremos desentrañar el sentido de las normas jurídicas laborales. Para tal efecto observaremos resumidamente las manifestaciones de los especialistas en nuestra materia en lo relativo a la interpretación, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen y Baltasar Cavazos para, finalmente externar nuestra opinión sobre la interpretación de nuestra materia.

1.- El maestro De la Cueva afirma que la interpre

tación de nuestra materia se establece en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " En la interpretación de las normas se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ". Nos dice el tratadista que en la exposición de motivos de la ley, al referirse al citado artículo se dijo que " consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo que -- son: la justicia social, la idea de la igualdad, la libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida "¹⁰³. Además, dicho artículo expresa claramente que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

2.- El Doctor Trueba Urbina afirma que en la interpretación del Derecho del Trabajo " siempre regirá el -- principio in dubio pro operario, por razones elementales de justicia social "¹⁰⁴.

3.- Néstor de Buen, por su parte coincide con el Maestro De la Cueva respecto a la interpretación y fundamento de nuestra materia, pero añade como un aspecto importante, la libre interpretación que faculta a las Juntas -- para apreciar las pruebas según lo crean sus miembros en -- conciencia. Su fundamento legal era el artículo 775 de la ley que decía: " los laudos se dictarán a verdad sabida, -

sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia ". Con las reformas a la Ley que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, el citado artículo fue modificado y ahora lo encontramos con el número 841 que a la letra dice: " Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen ". El autor supone que esta libre interpretación fue limitada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando estableció en la jurisprudencia número 123 que: " la estimación de las -- pruebas, por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio "105.

4.- El Doctor Baltasar Cavazos, coincide con el Maestro Trueba Urbina cuando afirma que el principio fundamental de la interpretación de nuestra materia radica en -- resolver siempre en favor del trabajador en caso de duda. Sin embargo, añade que si la duda recae sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, hay que estar en favor del patrón. El Doctor Cavazos duplica de Riva Sanseverino que " la interpretación debe ser conducida en forma de fa--vorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intere

ses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y del Estado "106.

5.- Visto lo expresado por los referidos tratadistas, expondremos nuestro punto de vista sobre la interpretación del Derecho del Trabajo. Su fundamento efectivamente se encuentra en el artículo 18 de la Ley y de su simple lectura podemos advertir, como afirma el Maestro De la Cueva, que persigue la realización de los fines de nuestra materia y que son la justicia social, la igualdad, la libertad y la dignidad de los trabajadores. También se observa que como acertadamente indica el Doctor Trueba Urbina, en caso de duda debe buscarse la interpretación más favorable al trabajador. Por lo que hace a la aportación del tratadista De Buen, consistente en la libertad de interpretación de los tribunales del trabajo para apreciar las pruebas en conciencia, considero que la disposición legal se refiere no a la interpretación, sino a la apreciación de las pruebas, ya que según el Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, la palabra apreciar significa " poner precio a las cosas ", en tanto que interpretar es " explicar lo obscuro ", así pues, entendemos que la interpretación es un proceso de explicación, de desentrañar el contenido de las normas jurídicas, en tanto que la apreciación es un proceso de valora-

ción de las pruebas en los conflictos laborales. Respecto a la limitación que supone el autor De Buen, de la libre apreciación de las pruebas por la Jurisprudencia número -- 123, pensamos que la misma aclaró el texto de la disposición legal, pues por mayor que sea la libertad de los tribunales laborales para apreciar las pruebas, ésta no puede llegar al extremo de alterar los hechos, o a emitir una resolución carente de lógica en su análisis. En relación a la posición del Doctor Cavazos, estamos de acuerdo cuando coincide con el Maestro Trueba Urbina al señalar que en caso de duda debe estarse en favor del trabajador; en cambio, cuando estima que debe estarse a favor del patrón por tratarse de duda en cuanto a la administración de una empresa, opinamos que tan sólo es un caso de excepción.

En el siguiente capítulo tocaremos el tema de la rescisión laboral en México.

CAPITULO III. - LA RESCISION LABORAL EN MEXICO.

A. - ANTECEDENTES.

B. - DOCTRINA EN RELACION CON LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1970.

C. - EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIA.

D. - ELEMENTOS ESENCIALES Y ACCIDENTALES.

Capítulo III.- La rescisión Laboral en México. - En el presente capítulo intentaremos bosquejar a grandes rasgos la forma en que se entendía la rescisión laboral en nuestro país durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la de 1970, para finalizar después de tomar en cuenta las -- opiniones de diversos tratadistas respecto a la legislación de 1970 en materia de rescisión, y de observar algunas ejecutorias y jurisprudencias sobre el particular, con lo que nosotros suponemos elementos esenciales y accidentales de la rescisión en México.

A.- Para situarnos, nos referimos brevemente al aspecto histórico de nuestro país en aquellos tiempos:

1.- El Doctor Néstor De Buen, divide al movimiento obrero en tres etapas, la primera comienza el 5 de febrero de 1917 con la promulgación de nuestra Constitución y finaliza cuando concluye el período de Lázaro Cárdenas el 1° de diciembre de 1940; la segunda se inicia con Avila Camacho el 1° de diciembre de 1940 y concluye cuando termina el régimen de Díaz Ordaz el 1° de diciembre de 1970; la última principia con Luis Echeverría Alvarez el 1° de diciembre de 1970.

Durante la primera etapa se desarrollaron profusamente las legislaciones estatales, pues en el artículo 123 Constitucional se establecía su competencia en materia laboral, fundamentalmente por dos razones, puesto que se violaba la so-

beranía de los Estados y porque la situación de cada Estado era diferente. De las disposiciones laborales que se crearon en todo el país, destacaron por su importancia la Ley del Trabajo de Veracruz y la de Yucatán. Por otro lado, se desarrollaron los movimientos obreros en México, el nacimiento de las agrupaciones obreras, desde la C.R.O.M., con Luis N. Morones, de la C.T.M., creada posteriormente por Lombardo Teledano. Con este marco histórico, nos dice el autor, el Presidente Portes Gil en 1929, logró la competencia federal en materia de trabajo. Sin embargo, tocó a Pascual Ortiz Rubio la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931. Lázaro Cárdenas, durante su régimen, intentó destruir la fuerza de la C.R.O.M., que apoyaba con Calles a la burguesía, por lo que recurrió a Vicente Lombardo Toledano, quien utilizando la fuerza de los famosos Cinco Lobitos encabezados por Fidel Velázquez, siguiéndole Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez-Madariaga y Luis Quintero, forman la central obrera más importante de México, la C.T.M., en el año de 1936.

La segunda etapa, señala el Doctor De Buen, se caracteriza por ser " años de auténtica decadencia del movimiento obrero. La necesidad de una expansión económica que genera trabajo para una población que crece en progresión geométrica, aunada a la propia intervención del Estado en la economía como patrón, producen una doble consecuencia para

la clase trabajadora: de una parte se dá cada vez mayor apoyo a las organizaciones sindicales mediatizadas, al dar acceso a sus dirigentes a los puestos públicos. Es en suma, el desarrollo del "charrismo sindical". De la otra, la represión estatal en contra de los movimientos obreros-independientes, que se hace cada vez más enérgica hasta terminar con los acontecimientos de octubre de 1968 los que, sin estar impulsados ni participar en ellos necesariamente los trabajadores, de todas maneras constituyen la culminación de la crisis del sistema político y económico.¹⁰⁷ En este marco histórico nació la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970.

La tercera etapa, que se inicia con el mandato presidencial de Luis Echeverría Álvarez, se caracteriza por la crisis económica internacional. En nuestro país, dice el autor, la crisis se puede observar con el "problema agrícola, con las consecuentes invasiones de tierras, y el enfrentamiento directo con el Sector Privado produjeron una evasión de capitales que colocó al borde del colapso a nuestro sistema bancario, y produjo una insoportable retracción de la inversión privada. Ello generó un incremento artificial de la inversión pública, a veces fundado sólo en la mayor emisión de moneda y en el crédito externo y la necesidad de atender su pago. Las reservas en divisas descendieron a niveles precarios y todo ello condujo a una devaluación-

de nuestra moneda y su puesta en flotación: reflejo innegable de la incertidumbre, que hizo nugatorios todos los avances sociales del período Echeverría."108.

2.- El maestro De la Cueva, nos dice que nuestra Constitución nació como resultado de la revolución, en ella encontramos el artículo 123 Constitucional, en el que se consignaron los primeros derechos de los trabajadores y refiriéndose a la Declaración de Derechos Sociales nos dice que nació " como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller... Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fué creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofronar su vida en el combate de la revolución."109.

Venustiano Carranza comisionó al Lic. José Natividad Macías para la elaboración del proyecto sobre el trabajo que incluiría en un título de la Constitución.- La Comisión quedó integrada por el licenciado Macías, Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en esa época, el licenciado Lugo, y por el diputado De los Ríos. El Congreso, en su dictamen, conservó la mayor parte del texto original, después de unas pequeñas modificaciones y adiciones, fué discutido y aprobado el 23 de enero de 1917.

Del 23 de enero de 1917, al 18 de agosto de 1931, fecha en que fué promulgada la primera Ley Fede--

ral del Trabajo, sucedieron algunas cuestiones que a continuación señala el catedrático: Originalmente la fracción X del artículo 133 del Proyecto de Constitución sostenía la competencia federal en materia de trabajo, autorizando al Congreso para legislar en esta materia. Pero, señala el autor; " dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el conocimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente."¹¹⁰. Por esta razón -- fué profusa, difusa y muchas veces contradictoria la reglamentación laboral en todo el país. La legislación veracruzana fué la primera de la República que produjo grandes beneficios como: la libertad sindical, el derecho de huelga y en general tendió a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. Por su parte, de la legislación y de los proyectos legislativos para el Distrito Federal y Territorios Federales, resalta por su importancia un decreto del Presidente Carranza, de 1917, que señalaba la forma de integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- así como un proyecto de ley de 1925, que llevaba la idea de no concebir al trabajo como una mercancía. Respecto a las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, afirma el maestro De la Cueva que nacieron: " de necesidades prácticas, pues numerosos conflic

tos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y los otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción."¹¹¹. Ante esta situación continúa el autor, la Secretaría de Industria giró tres circulares: una el 28 de abril de 1926, que señalaba que, la resolución de conflictos ferrocarrileros correspondía a esa Secretaría, otra el 5 de marzo de 1927, que declaraba de jurisdicción federal todos los conflictos mineros, por lo que correspondía a la propia Secretaría su resolución, finalmente el 18 del mismo mes y año, se giró la última circular, que indicaba su competencia para resolver los conflictos textiles, en virtud de haberse celebrado un contrato ley nacional en esa industria. Como resultado de esas circulares, el 27 de septiembre de 1927 el Presidente expidió un decreto creando las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el mismo decreto se declaraba la competencia federal tratándose de ferrocarriles, petróleo y minería. Con todas estas dificultades competenciales, en el año de 1929 se modificó el párrafo introductorio del artículo 123 disponiendo que " la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma".

Con el objeto de reformar los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, para federalizar -- una Ley del Trabajo, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal que se reunió en esta ciudad el 15 de noviembre de 1928, estudió el Proyecto de Código Federal del Trabajo y la C.T.M. la publicó con las observaciones empresariales. Finalmente, la reforma fue publicada el 6 de septiembre de 1929. Con estos antecedentes y después de algunos proyectos legislativos y las debidas modificaciones, el 18 de agosto de 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo en México, la cual rigió los conflictos laborales hasta el primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley de 1970, abrogando la anterior.

Para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos dice el tratadista De la Cueva, se formuló primero un proyecto, después se escucharon las opiniones de la clase obrera y trabajadora sobre el mismo, posteriormente fue turnado a las Cámaras de Diputados y Senadores para entrar en vigor el primero de mayo de 1970. El autor nos indica que el Presidente Adolfo López Mateos en 1960 designó una Comisión integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, los licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Con-

ciliación y Arbitraje, federal y local respectivamente y con el catedrático de la Facultad de Derecho, Mario de la Cueva, para que prepararan un anteproyecto de Ley del Trabajo. El primer proyecto, señala, duró cerca de dos años en su elaboración, requería de las reformas de las fracciones II, III, VI, IX, XXXI del artículo 123 Constitucional, apartado A, a fin de actualizar algunas situaciones tales como, corregir la errónea interpretación de la Suprema Corte de Justicia de las fracciones XXI y XXII que daba al traste con la estabilidad del empleo, y para delimitar las competencias federal y local con mayor precisión. La reforma constitucional fué aprobada en noviembre de 1962.

El nuevo Presidente de la República, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión para elaborar un segundo proyecto de ley, la Comisión quedó integrada con las personas señaladas, añadiéndose la presencia del licenciado Alfonso López Aparicio. A principios de 1968 quedó terminado el proyecto, y el Presidente envió una copia del que se llamó anteproyecto a los sectores interesados para que expresarán sus opiniones y observaciones. El resultado nos dice el autor fué el siguiente: la clase trabajadora abundó en sus comentarios, en tanto que la clase patronal se abstuvo de hacerlos. Por lo anterior el Poder Ejecutivo instó a las clases sociales interesadas a que designaran representantes para reunirse con la Comisión redacto

ra y se cambiaran impresiones para presentar un proyecto al Poder Legislativo, el resultado fué parecido al anterior, - pues la clase patronal sostuvo una posición " totalmente ne- gativa"¹¹². Ya que rechazó inconsistentemente las mejoras- de las prestaciones de los trabajadores, por su parte la -- clase trabajadora fué profusa con su intervención. Con to- das esta consideraciones, la Comisión redactora elaboró el- proyecto final. El Ejecutivo Federal, envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. - Nuevamente intervinieron los sectores interesados, después- de escucharlos, los diputados y senadores intercambiaron - impresiones con la Comisión redactora. La Iniciativa no su- frió ninguna modificación en su esencia. Finalmente, nos - dice el maestro De la Cueva, que " La Ley nueva no es, ni - quiere ser, todo el derecho de trabajo; es solamente una -- fuerza viva y actuante... que deberá modificarse en la medi- da en que lo exija el progeso creciente de la vida nacio- - nal..."¹¹³.

3.- Antes de continuar consideramos conve- niente hacer una breve referencia a las disposiciones lega- les que regían los casos de rescisión sin responsabilidad - para el patrón en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 - y 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el capítulo XII del- título segundo, reglamentaba la rescisión de los contratos-

de trabajo, abarcando del artículo 121 al 125 inclusive. El artículo 121 señalaba los casos en que el patrón podría rescindir el contrato de trabajo, en sus XVI fracciones que en esencia son las mismas que conocemos en la actualidad. Se complementaba con el 122 que en su primer párrafo decía: " El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad." El maestro Trueba Urbina al tratar las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón nos transcribe la siguiente tesis jurisprudencial: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION. Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo -- 121 de la Ley Federal del Trabajo, no basta que el patrón -- aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido -- justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, -- que se precisen los hechos constitutivos del propio despi -- do, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus -- pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mis -- mo. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5° parte, Te -- sis 51, p.65)"¹¹⁴.

Para los efectos de la presente tesis, baste decir que la legislación de 1931 no señalaba la obligación patronal de dar al trabajador, el aviso por escrito de fecha y causas

de la rescisión.

La Ley Federal del Trabajo por su parte reglamentó la rescisión laboral en el capítulo IV del título segundo, vigente a partir del primero de mayo de 1970 y que comprende del artículo 46 al 52 inclusive. Es el artículo 47 en sus XV fracciones el que señala las hipótesis en que el patrón puede rescindir la relación de trabajo con causa justificada y el que establece en su último párrafo la obligación patronal de entregar al trabajador una constancia por escrito de la fecha y causa de la rescisión.

4.- En virtud de ser muy importante para la presente tesis el último párrafo del artículo 47 de la Ley de 1970, nos dimos a la tarea de buscar su antecedente histórico, por lo que acudimos a la Exposición de Motivos de la misma y no encontramos ninguna alusión al mismo. Así que indagamos en el Anteproyecto de la misma Ley y en el Proyecto de la misma, que comprendía de los artículos 50 al 56 inclusive, y con sorpresa advertimos que no existía ningún párrafo que señalara la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa de rescisión. Por lo anterior consultamos el Diario de los Debates de la XLVII Legislatura, de 30 de octubre de 1969, y revisado que fué encontramos que desde la primera lectura que se le dió a la Iniciativa, la misma venía ya con el siguiente texto: " El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fe

cha y causa o causas de la rescisión." En el Dictamen a discusión en lo particular efectuado el 6 de noviembre del citado año, se dijo que se impugnaron los artículos 3°, 7°, 9°, 34°, 44°, 49° fracción I, y los no impugnados se aprobaron por unanimidad; así pasó, al parecer, inadvertido el último párrafo del texto en cuestión.

La única referencia que encontramos sobre el particular -- fué la que nos dió el maestro De la Cueva cuando afirma; -- " La Comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto de despido. Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, -- incluyó su párrafo último en el artículo 47."¹¹⁵.

Visto a grandes rasgos los antecedentes históricos de nuestra legislación laboral en general así como la referencia a la legislación de 1931 y de 1970 respecto de la rescisión del contrato y de la relación de trabajo respectivamente, -- pasaremos al siguiente apartado, donde estudiaremos la legislación laboral de 1970 en materia de despido justificado, especialmente por lo que toca al último párrafo del artículo 47 de la Ley, que obliga al patrón a dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

B. - Doctrina en relación con la Ley Federal del Trabajo de 1970.- Partiremos de la legislación laboral del año de 1970, pues ésta constituye el antecedente inmediato de la reforma al artículo 47 de la misma que nos ocupa.

Como ya es costumbre, expondremos brevemente las opiniones de diversos autores para finalizar con nuestro pensar. Así comenzamos con el tratadista Mario de la Cueva, continuaremos con el Doctor Alberto Trueba Urbina, para tocar después el autor Néstor De Buen Lozano y concluir con nuestra declaración.

1.- El maestro Mario de la Cueva, nos dice refiriéndose al término rescisión: " La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causa de terminación. En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que " esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas de solventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada."¹¹⁶.

El autor define a la rescisión: " La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obliga

ciones."117.

Por otro lado nos dice, que el ejercicio de la rescisión está condicionado por algunos presupuestos." a).- Un acto u omisión imputable a alguno de los sujetos de la relación laboral; b).- El incumplimiento que resulte del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, y c).- La conducta deriva siempre del ser humano, es decir, que pudo haberse evitado."118.

Señala finalmente el autor diciendo que " la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto, la terminación es consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad del hombre, que se impone a la relación jurídica."119.

En relación al último párrafo del artículo 47, nos dice el maestro que " La finalidad de este precepto es doble; por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o, el pago de la indemnización proce-

dente, a elección del trabajador."120.

2.- Por su parte, el Doctor Alberto Truba Urbina critica el término rescisión por tratarse de un vocable civilista y con fundamento en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional adopta los términos despido y retiro).

Por lo que se refiere a el último párrafo del artículo 47 de la Ley el Doctor puntualiza que: "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 escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón 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 origi-
narle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de-
acuerdo con el principio procesal derivado de artículo --
775 de ésta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega -
a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar --
idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor de --
las sanciones anteriores. No obstante lo expresado ante-
riormente, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que -
la falta de aviso por parte del patrón, sólo produce el -
efecto de que se le imponga al mismo una multa, Ese cri-
terio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la dis-
posición."¹²¹.

3.- El Doctor Néstor de Buen opina que-
 las características fundamentales de la rescisión son las
 siguientes: es un acto unilateral, potestativo y formal;
 unilateral, porque se debe exclusivamente a la conducta de
 uno de los sujetos de la relación de trabajo; potestativo,
 es decir, puede o no efectuarse el acto unilateral; y for-
 mal, en tanto que dispone en su párrafo final la obliga-
 ción patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fe-
 cha y causa o causas de la rescisión. Se ha dicho que la
 omisión de este aviso no produce consecuencia o que en to

do caso produce una sanción económica.

Por otra parte, el autor sostiene que la falta de la forma produce la nulidad del acto y "por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea legítimo."¹²². A mayor abundamiento, dice que se produce un efecto secundario consistente en la imposibilidad del patrón para aducir otras causas de despido, diferentes a las mencionadas en el aviso escrito finalmente, afirma -- que la relación laboral se interrumpe o termina debido a un incumplimiento de la relación laboral de naturaleza -- grave, que puede ser positivo o negativo, y acarrea como consecuencia la interrupción de la relación laboral.

4.- Expuestas las opiniones de los citados tratadistas, externaremos nuestro sentir tocante a la rescisión justificada durante la vigencia del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La definición de la palabra rescisión la adoptamos del -- maestro De la Cueva cuando nos dice: " La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus -- obligaciones.", pues efectivamente del contenido de los -- artículos 47 y 51 de la Ley Laboral, se puede apreciar -- que las causas de rescisión sin responsabilidad para el -- patrón y para el trabajador respectivamente, se reducen a

un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales. En virtud de esa causa grave, la Ley faculta a cualquiera de las partes para que justificadamente rompan el vínculo laboral que los une.

En relación a las finalidades que persigue el último párrafo del artículo 47, nos parecen acertados los razonamientos expuestos por el catedrático, sin embargo, del texto legal no se desprende la conclusión doctrinal que sostiene consistente en la imposibilidad para el patrón de alegar alguna causa justificada de rescisión, cuando no le otorgue al trabajador el aviso escrito que la Ley señala.

Del Doctor Alberto Trueba Urbina tomamos la inquietud de utilizar las palabras despido y retiro, en virtud de ser éstas las que utiliza el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, pero tomando en consideración el lenguaje utilizado en los tribunales del trabajo y con la explicación del maestro De la Cueva, nos referimos al mismo fenómeno jurídico con la palabra rescisión. Nos parece acertada la posición del Doctor Trueba Urbina cuando asevera que la falta de aviso por escrito "genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado". Nos parece atractiva la idea del Doctor De Buen cuando nos dice respecto a la omisión patronal de dar aviso es-

crito al trabajador de su rescisión, al decir que la falta de forma produce la nulidad del acto y " por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea legítimo.";- a pesar de ello, no nos atrevemos a adoptarla en virtud de que el Derecho del Trabajo no es un Derecho formal, -- además, no existe precepto legal que sancione la nulidad del acto jurídico laboral por la falta de forma. Resumiendo, preferimos la postura del Doctor Trueba Urbina en el sentido de tener por presuntivamente injustificado el despido si no se le dió al trabajador el aviso de rescisión.

Ya hemos visto las consideraciones que sostienen algunos destacados especialistas de nuestra materia y hemos externado la nuestra en relación con el último párrafo del artículo 47 de la Ley de 1970. Toca ahora señalar los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el particular.

C.- Ejecutorias y Jurisprudencia.- Con el objeto de ampliar el panorama del aviso de rescisión durante la vigencia de la Ley Laboral de 1970, acudimos a la Suprema Corte de -- la Nación y encontramos las siguientes tesis que nos pueden ilustrar un poco:

"RESCISION, NECESIDAD DE SEÑALAR LOS HECHOS EN QUE SE FUNDE LA CAUSAL DE.- Para estimar acreditada una causal de rescisión imputable al trabajador, no es requisito básico que se precise concretamente la fracción del artículo 47-

de la Ley Federal del Trabajo, sino ante todo los hechos que la constituyen, para evitar que el trabajador quede en estado de indefensión." Amparo Directo 2593/74,- Rubén Rivas Rivera.- 27 de septiembre de 1974.- Unanimidad 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Seminario Judicial de la Federación, 7° Época, Volúmen -- 69, p. 23.

" RESCISION DE LA RELACION LABORARL, EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA, QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA.- El aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, exigido al patrón -- por el artículo 47, párrafo último, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto que el trabajador conozca la -- causa del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo; y, en esa virtud, si al trabajador no se le dió aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero sí se le dijo a qué obedecía la misma, el fin perseguido por el invocado precepto legal, consistente en que el trabajador conozca la causa de la separación, queda satisfecho y sólo quedará pendiente el que el despido sea o no justificado, y de que -- el mismo se haya efectuado o no por alguna de la causa -- que señala el propio precepto." Amparo Directo 3379/73.- Luis Felipe del Castillo Carrillo.- 25 de octubre de -- 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente María Cristina --

Salmorán de Tamayo.SJF.7° época. 5° parte. vol. 58. p. -
 45. " DESPIDO, FALTA DE SEÑALAMIENTO DEL PRECEPTO EN QUE
 SE BASA EL. SON LOS HECHOS INVOCADOS POR EL PATRON LOS-
 QUE DETERMINAN SI ES O NO JUSTO.- El hecho de que la em-
 presa no haya señalado la disposición legal en la cual -
 quedan encuadrados los hechos que invocó como justifica-
 tivos del despido del trabajador, no implica que el des-
 pido deba reputarse injustificado pues lo que determina-
 si es o no justo el cese, es que los hechos que dieron -
 lugar al mismo y que fueron invocados por el patrón, cong-
 tituyan o no alguna de las causales de rescisión previs-
 tas por la Ley, independientemente de que se hayan o no-
 citado los preceptos legales correspondientes." Amparo-
 Directo 4292/70.- I.M.S.S.- 7 de enero de 1971.- 5 vo-
 tos.- Ponente Manuel Yañez Ruz.- Semanario Judicial -
 de la Federación. 7° época. volúmen 25. p.25.

" RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DEL AVISO --
 POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA.- La falta de cumpli-
 miento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Fe-
 deral del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescí-
 sión de contrato de trabajo la causa o causas de tal res-
 cisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba-
 estimar injustificado el despido del trabajador. En pri-
 mer lugar, porque la ley de la materia no castiga con --

esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha Ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los artículos 752 y 753, fracción V, de la Ley mencionada; o sea, que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad." Amparo Directo 1876/73.- Vicente Romero Vargas.- 25 de abril de 1974.- 5 Votos.- Ponente Jorge Saracho Alvarez.- Semanario Judicial de la Federación 7° época. No. 64. p. 30. Amparo Directo 2650/73 Everardo Hernández Pelayo.- unanimidad 4 votos. 7° época. 5° parte. Vol. 59. p.34. Amparo Directo 1748/73.- Jorge-

Alberto García Quintanilla. Unanimidad 4 votos. 7° época. 5° parte. Vilúmen 60. p. 36. Amparo Directo 1449/74.

J. Teodulo Corral Subiza.- Mayría 4 votos.- 7° época.- 5° parte. Vol. 69. p. 22. Amparo Directo 2924/73.- Graciela Saucedo Muñoz y otros.- 5 Votos.- 7° época.- 5° parte.- Vol. 72. p. 40.

Así, con este marco jurídico estamos en aptitud de señalar lo que hemos decidido llamar sólo para efectos de exposición elementos esenciales o indispensables, y accidentales o accesorios de la rescisión laboral en México.

D.- Después de haber observado las opiniones de distinguidos tratadistas, las ejecutorias y la jurisprudencia de la Corte que al final del apartado anterior transcribimos, podemos reputar qué elementos de la rescisión tienen un carácter esencial o indispensable y cuáles son considerados como accidentales o accesorios de la rescisión laboral.

Primeramente señalaremos los elementos esenciales y después indicaremos los accidentales, hemos adoptado esta denominación como método de estudio para analizar el fenómeno jurídico del despido. De lo expuesto por los tratadistas podemos afirmar que todos ellos coinciden en que se configura el despido justificado cuando se dan los siguientes elementos:

1.- Que exista una conducta del trabajador, ya sea acto u omisión.

2.- Que dicha conducta encuadre dentro de las hipótesis de rescisión que dispone el artículo 47.

Accesoriamente, según se desprende de la interpretación que dió la Corte al último párrafo del citado artículo, en la ejecutoria que transcribimos en el apartado anterior, al trabajador podía dársele el aviso de rescisión verbalmente, es decir que se le comunicara al trabajador de alguna forma el despido, indicando desde luego la fecha y causa o causas del mismo. Ahora bien, el texto legal no señala las consecuencias patronales de no dar el aviso escrito al trabajador, por lo que nos parece acertada la postura del Doctor Trueba Urbina cuando afirma que la omisión patronal trae como consecuencia que se tenga por presuntivamente injustificado el despido; sin embargo, esa postura doctrinal en la práctica no tuvo aplicación por las interpretaciones de la Corte.

Por estas razones consideramos que la falta de forma consistente en no otorgar el aviso por escrito de rescisión al trabajador legalmente no podía bastar por sí sólo para afirmar categóricamente la injustificación del despido.

Así pues, hemos finalizado el presente capítulo y en el siguiente nos referimos concretamente a la adición de que fué objeto el último párrafo del artículo 47, materia de

la presente tesis, exponiendo entre otras cosas, nuestras inquietudes personales sobre la misma.

CAPITULO IV.- LA ADICION AL ARTICULO 47 SEGUN LAS REFORMAS DE 1980.

- A.- ANTECEDENTES.
- B.- PROBLEMATICA DEL AVISO DE RESCISION.
- C.- CRITERIOS SUSTENTADOS POR LAS JUNTAS DE --
CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DOS EJECUTORIAS
EMITIDAS POR DOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE
CIRCUITO.
- D.- ELEMENTOS ESENCIALES Y ACCIDENTALES.

Capítulo IV.- La Adición al Artículo 47 según las Reformas de 1980.

En el presente capítulo estudiaremos la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año. Expondremos lo que se dijo en la Exposición de Motivos. Señalaremos una Ponencia presentada en la Tercera Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Morelia, Michoacán, del 23 al 27 de julio de 1978. Asimismo, indicaremos una Conclusión a la que se llegó en la Quinta Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, llevada a cabo en Hermosillo, Sonora, del 1º al 4 de junio de 1980. Observaremos las opiniones de reconocidos juristas como Néstor De Buen, Francisco Ramírez Fonseca y José Dávalos, también expondremos las consideraciones de dos Ministros de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a saber, Juan Moisés Calleja y Enrique Álvarez del Castillo. Posteriormente respondemos algunas interrogantes que nos surgieron con motivo de la adición en cuestión. Más adelante, exhibiremos los Criterios que están siguiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y dos Tesis emitidas por sendos Tribunales Colegiados cuyos actos reclamados lo constituyeron dos laudos que aplicaron la adición citada. Después de todo esto y al igual que en el capítulo precedente, señalaremos lo que hemos llamado sólo para efectos de exposición, elementos esenciales o indispensa

bles de la rescisión justificada, y aquellos accidentales o accesorios, pero ahora conforme a la referida adición.

A.- Antecedentes.- ¿Qué motivó que se adicionara el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo?. Ante todo pensamos - que la adición tuvo lugar en virtud de que dicho precepto - no señalaba sanción al incumplimiento patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la - rescisión, lo que provocaba que casi siempre los empleado- res despidieran al trabajador sin darle ninguna constancia por escrito del mismo. Por otra parte, y siguiendo al ju- rista Kelsen, toda norma jurídica debe tener sanción para - su incumplimiento, en tal virtud y a la luz de esta teoría, el artículo 47 de la Ley en su último párrafo era una norma incompleta. Estas son las dos razones fundamentales que en nuestra opinión motivaron la adición al referido artículo.

1.- En la exposición de Motivos que acompañó la - Iniciativa Presidencial sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo, se dijo en la Cámara de Diputados que: " Se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la conse- cuencia legal de la falta de notificación por escrito al -- trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del -

juicio "123. Además se indica que se propone la adición al artículo porque resuelve " un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento - que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de - trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto - implementar el último párrafo del artículo 47 para el -- efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir - el aviso "125. Dicho en otras palabras, la adición al artículo citado tuvo por objeto que el patrón cumpliera con la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de su despido, además la misma le indica al patrón el procedimiento a seguir cuando el trabajador se niegue a recibir dicho aviso.

Antes de seguir adelante veremos el texto del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo antes de ser reformado en 1980 y después de las mismas. -- Antes versaba: " El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Después de las reformas quedó de la siguiente manera: " 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, propor-

cionando 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 ".

2.- A continuación veremos lo que se dijo en el dictamen de la Cámara de Diputados, los días 27 y 28 de diciembre de 1979, acerca de la Iniciativa de adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El diputado Arturo Romo Gutiérrez dió lectura al dictamen del Proyecto de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo y expresó: - " La Iniciativa en su artículo segundo propone una adición al artículo 47 de la Ley de la Materia. Conforme a lo expresado en la Exposición de Motivos y de acuerdo con el texto de la modificación propuesta, se advierte que ésta tiene por objeto precisar las consecuencias del incumplimiento de la obligación que, a cargo del patrón, consigna el último párrafo del artículo 47 en vigor. Esta modificación se considera sustancial y tendrá efectos muy importantes en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con las violaciones que se le imputen y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario, según se indica en la propia Iniciativa, el despido se considerará injustificado ".¹²⁵

Lo anterior viene a corroborar nuestra afirmación de que -- el motivo fundamental de la adición al artículo 47 de la Ley

Laboral consistió en que el patrón cumpliera con la obligación de dar al trabajador por escrito los motivos por los cuales se le despide, pues de no hacerlo se le sanciona considerando injustificada la rescisión.

En el punto siguiente veremos las inquietudes de los tribunales laborales reunidas (las que interesan a nuestro estudio, en las III y V Reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje).

3.- En la III Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Morelia, Michoacán, del 23 al 27 de julio de 1978, el Lic. Francisco Viramontes Bernal, Presidente de la Junta Especial Número Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje, presentó una ponencia que nos parece interesante. Proponía: " Que se reforme el último párrafo del artículo 47, en que se establezca sanción a la obligación en el sentido de que se tenga como no despedido al trabajador o que la causa a defender a juicio sea la planteada por el trabajador; y para el supuesto de que este último no acepte dicho aviso, deberá el patrón hacerlo saber a la Junta para que surta sus efectos legales procedentes " 126.

De lo anterior se desprende la inquietud que se percibía en los tribunales del trabajo en relación al último párrafo del artículo 47, en cuanto éste carecía de sanción por su incumplimiento; además, ya se prevé la posibi-

lidad, aunque sólo sea con carácter doctrinario, de avisar a la Junta en caso de que el interesado rechace el aviso escrito. También se advierte la propuesta de tener como no despedido al trabajador cuando el patrón incumpla la obligación que consignaba el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral.

Por otro lado, en la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Hermosillo, Sonora, del 1º al 4 de junio de 1980, cuando hacía unos meses había entrado en vigor la adición del precepto legal que nos ocupa, se llegó a la siguiente CONCLUSION: " La adición al artículo 47, en el sentido de que la falta de aviso al trabajador, directamente o a través de la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado, no significa una sanción como si se tratara de una falta administrativa, sino que es la consecuencia que la Ley señala a la violación del derecho del trabajador a conocer la fecha y la causa del despido; la sanción a tal omisión obedece al estado de indefensión en que se deja al trabajador afectado, que le imposibilita fundar correctamente su acción "¹²⁷.

4.- El Doctor Néstor de Buen reitera su posición que vimos en el capítulo anterior, de que la falta de forma produce la nulidad del acto, pero la amplía cuando dice: " Mi opinión ha sido contraria a lo dominante y he afirmado que el no dar el aviso nulificaba el despido, porque

era conducta contraria a una norma imperativa, de orden público (Art. 5° de la Ley Federal del Trabajo), de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación, resultaba violatoria y contraria a Derecho produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despido injustificado. De hecho, esta diferencia se -- establece en España, donde la ley distingue entre despido - injustificado y despido nulo (el que no va acompañado del - aviso escrito). Siendo diferentes desde un punto de vista jurídico, coinciden con las consecuencias "128.

Insistimos en que nos parece atractiva e interesante la postura de dicho autor; sin embargo, consideramos que no puede tener aplicación en nuestra legislación, porque el derecho del trabajo no es un Derecho formal, según - el artículo 687 de la ley de la materia y, además el proceso laboral es predominantemente oral atento lo dispuesto -- por el artículo 685 de la propia ley, por todo lo cual - - afirmamos que el derecho del trabajo no es un derecho formal. Por otra parte, consideramos que no tiene aplicación el artículo 5° que invoca el Maestro De Buen, porque dicho precepto señala limitativamente en sus trece fracciones las estipulaciones que no producen efecto legal y - en cuyo caso regirán la ley o normas supletorias en lugar de las estipulaciones nulas. Finalmente, hay que tomar en consideración que la adición al artículo 47 no acepta la -

teoría de la nulidad que señala el autor citado, pues en aquella se establece tajantemente que el incumplimiento patronal traerá como consecuencia considerar injustificado el despido.

5.- Francisco Ramírez Fonsoca, tratadista que también se ha ocupado de la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, hace el siguiente planteamiento: ¿Es necesario el aviso?; ¿Qué requisitos debe llenar el aviso?; Y contestando en ese orden nos dice que sí es necesario el aviso, para evitar que su omisión origine un despido injustificado; que el aviso debe darse al trabajador personalmente y en caso de que éste se niegue a recibirlo, debe dársele por conducto de la Junta competente, proporcionando para tal efecto el domicilio que tenga registrado. En relación con la segunda de sus interrogantes afirma que el aviso " debe contener la causa por la cual el patrón despide al trabajador, independientemente de que también deba establecerse la fecha del despido "129. Finalmente nos indica dicho autor: " Lo anterior no significa que estemos de acuerdo con la reforma; simplemente queremos ser prácticos y ajustar nuestro comentario a la interpretación que las autoridades del trabajo han venido dando al contenido de la reforma "130.

Como se puede observar, el autor Francisco Ramírez

rez Fonseca se limita a repetir con sus propias palabras - la adición al artículo 47 y solamente nos señala que debe entenderse por Junta respectiva la que sea competente, en lo cual estamos de acuerdo.

6.- Por su parte, el Maestro José Dávalos Morales hace una breve historia del artículo 47 de la Ley Laboral y sostiene : " Sigue vivo el ideal aún no realizado, del respeto cabal a la estabilidad de los trabajadores en el empleo"¹³¹. A continuación transcribe del Doctor Mario de la Cueva lo siguiente: " La idea del despido debe - - desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumárisimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual, cumpliéndose las formalidades - esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o -- terminación de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo sus salarios "¹³².

Nos parece que la solución que propone el Dr. De la Cueva es muy acertada y quizá sea la solución de los -- despidos; sin embargo, nos parece muy utópico el tiempo - que señala para la terminación de un juicio sumarísimo, dado el cúmulo de asuntos que diariamente se inician en los - tribunales laborales.

El Ministro de la Suprema Corte de Justicia, - - Enrique Alvarez del Castillo, sobre el particular nos dice:

" Otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo es indispensable desde el punto de vista procesal, para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje "¹³³. Más adelante continúa dicho autor: " Evidentemente es un acierto de las reformas precisar los efectos del aviso de despido en el artículo 47 de la Ley, establecer claramente que su omisión implica la injustificación del despido, aunque no estemos de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y las posibles consecuencias, deformaciones y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las Juntas. Esperemos que en esta ocasión interpretaciones y aplicaciones jurisprudenciales respeten el sentido de equidad y de justicia que anima las reformas hechas con el propósito último de agilizar el trámite en los juicios de trabajo "¹³⁴.

Coincidimos con el Ministro Alvarez del Castillo en tanto que se señala ya en la adición una consecuencia de la omisión patronal de dar al trabajador el aviso escrito que la Ley le impone.

El también Ministro de la Suprema Corte, Juan Moisés Calleja García, acerca de la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, nos dice: " El nuevo texto está siendo rudamente combatido por el grupo antagónico de los traba-

jadores, particularmente en su constitucionalidad. Se --
 asegura que declarar que el despido fue injustificado por
 la falta de aviso al trabajador, o a la Junta, es violato-
 rio del artículo 14 Constitucional, puesto que, sin ser --
 oído ni vencido en juicio el patrón apático es privado de
 su derecho. La afirmación carece de razón. En primer lu-
 gar, se advierte que dentro de un régimen de derecho no -
 está legitimada la inseguridad jurídica y esto es, para el
 trabajador, la falta del aviso y señalamiento de la causal
 o causales. Si bien es cierto que el sistema rescisorio -
 de la legislación vigente admite la separación sin esperar
 resolución jurisdiccional, ello por contrapeso significa -
 que no hay transgresión a la garantía de audiencia cuando
 la falta de aviso se entiende como un despido injustifica-
 do sin mediar resolución, puesto que conclusión diversa es
 inequitativa, sobre todo considerando que debe estar más -
 protegida la pérdida de empleo en razón de la estabilidad
 en el empleo, que la omisión voluntaria de quien se abstie-
 ne de la comunicación. Esto es, si el patrón toma la de--
 terminación de separar al trabajador debe siempre entender-
 se, dentro de la sensatez que tiene un motivo para hacerlo
 que en nada le impide, ni mengua su derecho, de cumplir --
 con la obligación informativa que únicamente conduce a la
 sanción siempre y cuando que el que separa así lo quiera.
 Admitir la validez a la objeción, conducirla, utilizando -
 iguales argumentos, a subordinar la rescisión a la previa-

declaración judicial, pues si bien es verdad que el trabajador separado puede optar por la reposición o la indemnización y ser resarcido de los daños y perjuicios mediante el pago de los salarios caídos, también es comprensible -- que a pesar de lograrlo ha quedado a partir de la separación en la indigencia que siempre impacta desfavorablemente el haber familiar y sin que dichos salarios conserven, cuando se pagan, su valor adquisitivo. El sistema procesal basado en un ofrecimiento de pruebas anticipado resultará -- desventajoso para el trabajador que ignora la causal y favorable para el patrón que con anticipación está enterado de la reclamación. La supresión del párrafo final del artículo 47, o en términos distintos, impedirá la operancia del -- nuevo sistema que pretende mayor celeridad a los juicios -- obreros sin afectar derechos de los empleadores que disponen en su libre albedrío para preservar excepciones y defensas "135.

8.- Deseamos aquí señalar que hemos escuchado la opinión de algunos juristas que consideran que la adición al artículo 47 es tan solo una presunción que admite prueba en contrario, lo cual rechazamos en virtud de que de la simple lectura de la adición se advierte que la misma contiene una afirmación categórica que no deja lugar a duda,-

de que se tendrá por injustificado el despido en el caso de no darse el aviso de rescisión al trabajador o a la Junta.

En el siguiente apartado externamos algunas inquietudes que nos surgieron a partir de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

B.- Problemática del aviso de rescisión.- El nuevo texto del artículo 47 quedó en la siguiente forma: " 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 ".

Atendiendo a este nuevo texto, nos preguntamos: ¿se le podría notificar o avisar al trabajador por conducto de la organización sindical a la que pertenece?; ¿se le puede comunicar por telegrama, carta o correo certificado?. Por otro lado, puede suceder que el domicilio del trabajador resulte incorrecto o falso, ya por causas imputables a él o al patrón, entonces ¿podría considerarse el despido injustificado?. También nos parece interesante el término de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y la --

prescripción de un mes que tiene el patrón para despedir a los trabajadores; en caso de que el patrón despida en el último día de prescripción y le notifique personalmente al trabajador o avise a la Junta el día siguiente ¿se podría considerar injustificado el despido?. Pasamos ensoguada a contestar cada una de esas interrogantes.

1.- En relación a si el aviso de rescisión puede dársele al trabajador o por conducto de la organización sindical a la que pertenece, y si se le puede comunicar por -- telegrama, carta o correo certificado; el texto de la adición es muy claro y no deja lugar a duda de que el aviso - debe darse personalmente al trabajador y en caso de que se negara a recibirlo, debe entregarse por conducto de la Junta competente. Ahora bien, considerando que la idea de la adición fue la de que se diera cabal cumplimiento a la última parte del artículo 47, consistente en avisar al trabajador la fecha y causa o causas del despido para no dejarlo en estado de indefensión en el juicio y que la propia adición dice textualmente: " El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador...", puede considerarse que si al - trabajador se le comunica fehacientemente de algún otro modo, no se le deja en estado de indefensión y así se le podría comunicar por conducto de la organización sindical a la que pertenece, o por telegrama, carta o correo certificado. Sin embargo, el último párrafo del precepto en cuestión

a la letra dice: " La falta de aviso al trabajador o a la Junta..." señala limitativamente trabajador y junta, por lo que concluimos afirmando que el aviso debe darse al trabajador personalmente o a la Junta cuando aquél se niega a -- recibirlo. A mayor abundamiento, debe tomarse en cuenta -- que la organización sindical, según la definición del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo " es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, -- mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ". Así, observamos que el sindicato ejercita las acciones colectivas para beneficio de todos sus agremiados considerados como un todo y no en forma individual, pero también puede -- ejercitar acciones individuales para la defensa de alguno -- de sus asociados en particular, quedando supeditado desde -- luego a la voluntad del interesado, conforme al artículo -- 375 de la Ley Laboral que en su parte conducente versa: -- " Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa -- de los derechos individuales que les corresponden en perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador la intervención del sindicato ". Como puede verse, es el interesado quien en última instancia decide si el -- sindicato lo representa o no. Por otra parte, debe considerarse que el interés y las consecuencias del aviso de -- despido es estrictamente personal, pues sólo el trabajador

puede saber si el despido es justificado o injustificado y si desea o no ejercitar sus derechos correlativos, situación que de ninguna manera puede conocer el sindicato. Además, la intervención del sindicato en los avisos de despido, si se aceptaran, podrían ocasionar en algunos casos cierta complicidad con el patrón a espaldas del trabajador. Por todas estas razones consideramos que el aviso de rescisión debe entregarse al trabajador, personalmente o, en caso de que se niegue a recibirlo, tal aviso se le dará por conducto de la autoridad, es decir, de la Junta competente.

2.-Ahora, ¿qué sucede si el domicilio del trabajador resulta incorrecto o falso, ya por causas imputables a éste o al patrón?; ¿se podría considerar como despido injustificado?. Si el domicilio del trabajador resultara incorrecto o falso por causas imputables a él, por ejemplo, si el trabajador cambia de domicilio y no se lo comunica al patrón, considero que el despido no puede declararse injustificado, porque si el patrón otorga el aviso al trabajador por conducto de la Junta y para tal efecto proporciona el domicilio que tiene registrado, está cumpliendo cabalmente con el artículo 47 en su último párrafo, no pudiéndole afectar la situación que le es ajena, del cambio del domicilio del trabajador. Ahora bien, si el domicilio del trabajador resultara incorrecto por causas imputables al patrón, como por ejemplo el no haber registrado con oportunidad el cambio de-

domicilio del mismo y proporcione a la Junta el domicilio anterior, entonces sí considero, que según el texto legal, puede declararse injustificado el despido, pues al trabajador no le puede afectar un error del patrón. Por otra parte, si el domicilio del trabajador registrado en la empresa o con el patrón es un domicilio falso porque así lo haya asentado el trabajador, si el patrón lo proporciona a la Junta, esta situación no puede ni debe afectar al patrón porque no le es imputable, y por lo tanto, en ese caso debe estimarse justificado el despido. Pero si es el patrón, el que obrando de mala fé, proporciona a la Junta un domicilio inventado para cubrir las apariencias legales y dejar en estado de indefensión al trabajador, en esta hipótesis, creo que sí debe calificarse de injustificado el despido.

Resumiendo podemos decir que consideramos despido injustificado cuando el patrón proporcione a la Junta un domicilio incorrecto o falso del trabajador y esta situación le sea plenamente imputable. Consideramos por otra parte, que el despido no es injustificado cuando la situación incorrecta o falsa del domicilio del trabajador le sea plenamente imputable al mismo. Todo ello atendiendo al texto de la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, sin prejuzgar sobre su constitucionalidad o inconstitucionalidad.

3.- Toca ahora referirnos a la tercer interrogante que nos formulamos al iniciar el presente apartado y que

se refiere al término de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y la prescripción de un mes que tiene el patrón para despedir a sus trabajadores, cuando el patrón despidiera al trabajador en el último día de prescripción y le -- notifique personalmente o avise a la Junta al día siguiente, ¿se podrá considerar injustificado el despido?. Esta pregunta la formulamos porque la primera impresión que nos dió fue que de alguna manera se podía ver afectada la prescripción que dispone el artículo 517 fracción I de la Ley con el término de cinco días que señala la adición en cuestión. Ahora, habiendo visto detenidamente ambas disposiciones y analizadas que fueron aseguramos categóricamente que de ninguna manera se daña la prescripción invocada puesto que es la pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo, de tal suerte que cuando el citado artículo 517 fracción I dispone: " Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores " nos indica que el patrón puede despedir a un trabajador justificadamente cuando éste con su conducta encuadre dentro de alguna de las hipótesis que señala el artículo 47. Este derecho del patrón para ejercitar la acción corre a partir del día siguiente de la fecha en que se entere de la conducta del trabajador. Ahora bien, la adición al artículo 47 de la Ley, obliga al patrón a dar el aviso escrito de rescisión a la Junta competente cuando el trabajador se niega a recibirlo dentro de -

los cinco días siguientes a la fecha del despido, esto es una situación posterior al ejercicio de la acción de rescisión a que se refiere la ley. Es decir, el patrón tiene un mes para ejercitar la acción de rescisión de un trabajador y a partir del momento en que la ejercita, tiene la obligación de comunicárselo por escrito al trabajador, o en su defecto la ley le concede un término de cinco días para acudir a la Junta y solicitar por su conducto la notificación del aviso de despido. Por esas razones estimo que no debe decretarse prescrita la acción del patrón, cuando la ejercita en el último día de prescripción y le comunique personalmente al trabajador al día siguiente, o ante la negativa del mismo para recibirla, acudir a la Junta.

C.- Criterios sustentados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y dos ejecutorias dictadas por dos Tribunales -- Colegiados de Circuito.- Bajo el presente apartado estudia^{re}mos dos laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los que se aplicó la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. También comentaremos dos -- ejecutorias que emitieron sobre el particular los Tribunales Colegiados de Circuito con residencia en Monterrey, N. L., y en el Distrito Federal.

L.- Comencemos con un laudo dictado por la H. Junta Especial número Diez de la Federal de Conciliación y -- Arbitraje, en el juicio laboral número 163/80, en el cual -

José Pastrana Medina demandó a la Comisión Nacional de la Industria Azucarera por despido injustificado. Dicha resolución en su considerando tercero hace el siguiente razonamiento: " Antes de entrar a analizar si la demandada rescindió justificadamente el contrato de trabajo del actor, - procede a analizar si demostró haber dado por escrito el - aviso del despido a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea directamente al trabajador o por conducto de esta Junta en el plazo - señalado, YA QUE DE NO HABERSE DEMOSTRADO ESTE SUPUESTO RESULTARIA INNECESARIO ESTUDIAR LA JUSTIFICACION DE LA RESCISION, YA QUE EL ARTICULO CITADO ESTABLECE, SIN LUGAR A DUDAS, QUE LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA, BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO ".

Este razonamiento es el que, suponemos se está - tomando en cuenta por la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues la adición al artículo 47 de la Ley Laboral es tan categórica que obliga a los Tribunales del Trabajo a emitir resoluciones sin necesidad de analizar - las pruebas ofrecidas por las partes, según puede apreciarse del laudo que comentamos. Desde luego que dicho fallo - se apoya en un precepto legal, la adición referida, la - - cual nos preguntamos ¿no rompe con el sistema jurídico mexicano?, dicho en otras palabras ¿viola alguna garantía - -

constitucional?. Las respuestas las dejamos para el siguiente capítulo.

2.- Como ya dijimos, el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito con residencia en Monterrey, N.L., dictó una ejecutoria el pasado 27 de noviembre de 1981. El juicio de amparo respectivo fue promovido por el Lic. Federico Páez Flores, en representación de Industrias González, S. A., en contra del laudo de 3 de abril de 1980 pronunciado por la Junta Especial número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje que condenó a la empresa demandada a las prestaciones reclamadas por Alfredo López Bermúdez. En el juicio de garantías el quejoso manifestó como antecedentes, que había despedido justificadamente al trabajador porque había acumulado más de tres faltas de asistencia injustificadamente, en un período de 30 días y que no le había dado el aviso de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su nuevo texto, sin embargo, de las pruebas que ofreció la demandada en el juicio laboral, se acreditó la causal de despido aducida por el patrón, con lo cual se demostraba que el despido había sido justificado. La Junta, a pesar de lo anterior dijo en su laudo que la carga de la prueba correspondía al patrón y que éste no había acreditado sus extremos " pues aún cuando allegó en autos las diversas documentales consistentes en tarjetas de asistencia firmadas por el actor, visibles de fo-

jas 18 a 20 inclusive; y documental consistente en recibos de salarios relativos a las semanas en las que adujo la demandada que el actor faltó injustificadamente y que se encuentran suscritas por el accionante, A TALES DOCUMENTALES ESTE TRIBUNAL NO LES OTORGA VALOR PROBATORIO ALGUNO; LO ANTERIOR EN ATENCION A QUE EN TERMINOS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, FRACCION XV, QUE PRESCRIBE EN FORMA CATEGORICA E IMPERATIVA DE QUE EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISION DEL CONTRATO DEL TRABAJO, Y QUE EL MISMO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EN LA HIPOTESIS DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DEL TERMINO DE CINCO DIAS DE LA FECHA EN QUE SE DE LA CAUSAL DE RESCISION DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE PROPORCIONADO QUE SEA EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR, LO NOTIFIQUE A SU VEZ, Y LA FALTA DE AVISO DEL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR SI SOLA BASTA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO. DE AUTOS SE DESPRENDE -- QUE LA DEMANDADA MOLINO DE HARINA JESUS MARIA, PROPIEDAD DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S. A., INCUMPLIO CON EL PRECEPTO LEGAL ANTES INVOCADO Y LA CONSECUENCIA LEGAL DE LA MISMA ES EL -- QUE DEBE DE TENERSE Y SE TIENE POR INJUSTIFICADO EL DESPIDO ADUCIDO POR EL TRABAJADOR, Y EN CONSECUENCIA, AL NO HABER-ACREDITADO EN AUTOS LA DEMANDADA QUE SE HUBIESE DADO AVISO AL ACTOR DE LA CAUSAL RESCISORIA EN TERMINOS DE LA LEY; - -

Y QUE INCLUSIVE FUE OMISA A TAL RESPECTO; SE GENERA EN FAVOR DEL ACTOR EL TENERSE POR ACREDITADO EN AUTOS SER CIERTOS LOS HECHOS ADUCIDOS POR EL MISMO EN RELACION AL DESPIDO DE QUE FUE OBJETO POR PARTE DE MOLINO DE HARINA JESUS MARIA -- PROPIEDAD DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S.A.; Y EN CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, SE DECLARA ILEGAL LA RESCISION QUE DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO HIZO MOLINO DE HARINA JESUS MARIA PROPIEDAD DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S.A...." .

Contra ese laudo la demandada en el juicio laboral acudió al referido Tribunal Colegiado solicitando el -- amparo y protección de la Justicia Federal, alegando en los primeros dos conceptos de violación, la inconstitucionalidad de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo por infracción a las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales respectivamente. Según el quejoso, se viola la garantía de audiencia porque " en atención a que por la falta de un inconstitucional requisito de forma priva a las personas, y en este caso a mi mandante del derecho de ser oído en defensa entendiéndose como tal - en este caso la oportunidad no sólo de que se le permita -- oponer excepciones y defensas, ofrecer y rendir pruebas, -- sino QUE TODOS ESTOS ACTOS PROCESALES SEAN TOMADOS EN CUENTA POR LA AUTORIDAD, PARA DE ALLI Y PARTIENDO DE LOS MISMOS, PREVIO ESTUDIO TAMBIEN DE ESTOS ELEMENTOS, SE RESUELVA EL - JUICIO CONFORME LEGALMENTE PROCEDA ". Se viola la garantía

de legalidad puesto que se permite que la persona " se vea afectada y molestada en sus posesiones por un mandato que resulta infundado y sin motivo legal porque con ello se anula todo el procedimiento substancial, y el mandato de autoridad que pretende fundar dicho mandato en la disposición ahora reclamada, resulta como se dice ilegal puesto que como en el caso, no puede fundarse la condena en la circunstancia de que el demandado no hubiera probado los hechos constitutivos de sus defensas y excepciones por una simple omisión de forma ". El Tribunal Colegiado, en el cuarto considerando de su ejecutoria dijo: " NO RESULTA VIOLATORIO DE LAS GARANTIAS CONSAGRADAS POR LOS ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITUCIONALES, LA REFORMA POR ADICION DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO... pues no es contraria a las garantías de audiencia y legalidad, que consagran las referidas disposiciones constitucionales, ya que al motivarse una causal de rescisión del contrato de trabajo, EL PATRON ESTA EN APTITUD DE CUMPLIR CON TODA OPORTUNIDAD Y SIN MAYOR DIFICULTAD CON DICHA DISPOSICION, ADEMAS DE QUE EL CONTENIDO DE LA REFORMA NO DEBE DE INTERPRETARSE EN FORMA AISLADA, SINO EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 784 DE LA PROPIA LEY, QUE ESTABLECE PARA EL PATRON LA OBLIGACION DE CONSERVAR ENTRE OTROS DOCUMENTOS, EL REFERENTE A LA CONSTANCIA DE HABER DADO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSA DEL DESPIDO, PUES EN CASO

CONTRARIO SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS ALEGADOS POR EL TRABAJADOR, CORRESPONDIENDOLE AL PATRON PROBAR SU DICHO, - POR LO QUE DEBEN ESTIMARSE INFUNDADOS LOS CONCEPTOS DE VIOLACION QUE SE EXPRESAN EN PRIMERO Y SEGUNDO TERMINO ".

Como puede observarse de los casos precedentes, - tanto la Junta de Monterrey, N.L., como la del Distrito -- Federal, hicieron más o menos el mismo razonamiento, pues - la Junta Diez señaló que la falta de aviso de rescisión al trabajador o a la Junta trae como consecuencia la no necesidad de estudiar la justificación del despido; y por su -- parte, la Junta de Monterrey no les dió ningún valor probatorio a las documentales que ofreció la demandada y condenó al patrón por el simple hecho de no haberle dado al trabajador el aviso a que se refiere la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el Colegiado de Monterrey señala que esta adición no es inconstitucional " por que el patrón está en aptitud de cumplir con toda oportunidad y sin mayor dificultad con dicha disposición", interpretándola con un artículo que obliga al patrón a conservar -- ciertos documentos, encontrándose entre ellos el aviso a -- que se refiere la citada adición. Podemos observar que el Colegiado no entra al estudio del fondo de la inconstitucionalidad planteada y tan solo dice que el patrón debe de -- tener esa constancia, olvidándose por completo que si la -- demandada no la exhibió en su oportunidad, fue precisamente

porque no la tenía, o quizá por considerar que la misma era inconstitucional y ¿cómo iba a sujetarse de antemano a una disposición que el quejoso estimaba inconstitucional?

3.- Otra ejecutoria que hemos encontrado es la dictada por el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo el pasado 1º. de diciembre de 1981.

El antecedente de la ejecutoria citada, lo constituyó el juicio laboral número 146/80, promovido por Juan Martínez Galicia en contra de Agentes de Radio y Televisión, S.A., ventilado en esta ciudad, ante la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje. La demandada manifestó haber rescindido justificadamente el contrato de trabajo del actor, en virtud de haber faltado más de cuatro días en un período de treinta. Por haber faltado los días 17, 18, 19, 20, 23 y 24 de junio de 1980. En la audiencia inicial el trabajador dijo: - - " que efectivamente faltó a su trabajo el 17, 18, 19, 20 23 y 24 de junio del presente año, pero en virtud de que -- cuando fui despedido de mi trabajo no se me dió el aviso por escrito correspondiente, con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus dos últimos párrafos, el despido deberá considerarse injustificado ". La Junta en el tercer considerando de su laudo efectuó el -- siguiente razonamiento: " Al efecto procede establecer --

que el espíritu del legislador plasmado en el artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo en vigor, considera que la notificación por escrito que debe dar el patrón al trabajador al rescindirle su contrato de trabajo, tiene por objeto -- que éste conozca las causas del despido, para estar en posibilidad de prestar una defensa adecuada a los hechos que -- dieron origen al mismo y no verse sorprendido o encontrarse indefenso a la hora de la tramitación del juicio. Esta notificación es una obligación que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón y para el caso que el trabajador se negare a recibirla se establece también la vía para el cumplimiento de la misma, disponiendo el patrón de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitando a su vez se le haga la notificación. Esta disposición tiene por objeto equilibrar la situación de las partes en el proceso como -- principio jurídico de igualdad de las mismas dentro del procedimiento tendiendo a lograr una mayor economía concentración y sencillez procesal durante la tramitación de los juicios. SI EN EL CASO EL PATRON DESOBEDECIENDO UN ORDENAMIENTO DE ORDENPUBLICO COMO ES LA LEY, NO CUMPLE CON DAR AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR ESCRITO, VIOLA EN PERJUICIO DE DICHO TRABAJADOR ESE PRECEPTO LEGAL Y CONSEQUENTEMENTE DEBE CONSIGNARSE EL DESPIDO COMO DISPONE INJUSTIFICADO POR

LO QUE TODA LA CARGA DE LA PRUEBA CORRE A CARGO DEL PATRON Y ES PRECISAMENTE DURANTE EL PROCEDIMIENTO CUANDO ESTE TIENE OPORTUNIDAD DE ACREDITAR MEDIANTE LAS PRUEBAS A SU ALCANCE, PARA DESVIRTUAR ESE DESPIDO INJUSTIFICADO QUE EN EL CASO O A SU CRITERIO EXISTE, PERO CONCRETAMENTE EN EL EXPEDIENTE LABORAL QUE NOS OCUPA, ESTE TRIBUNAL ESTIMA QUE NO HABIENDO OFRECIDO EL PATRON PRUEBA ALGUNA DEBE CONDENARSELE AL PAGO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS Y DEJAR PRECISADO EN FORMA CATEGORICA Y DEFINITIVA QUE SI SE CONSIDERA INJUSTIFICADO EL DESPIDO DEL ACTOR POR NO HABERSELE ENTREGADO POR ESCRITO LAS CAUSAS DEL MISMO NI DAR AVISO A LA JUNTA POR PARTE DEL PATRON COMO LO DISPONE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR ".

Aquí también observamos que la Junta realizó un razonamiento formalista, pues en este caso, no fue suficiente que las partes hubieran coincidido en las fechas y causa de la rescisión, mas aún ni la confesión de la parte actora en el sentido de haber faltado los días que señaló la demandada, pues con fundamento en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad laboral condenó al patrón por el hecho de no haberle dado el aviso escrito a que se refiere la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La parte demandada en el juicio laboral acudió al

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer -
Circuito, solicitando el amparo y protección de la Justicia
Federal. Cabe hacer notar que la parte quejosa no alegó la
inconstitucionalidad de la adición al artículo 47 de la Ley
Federal del Trabajo. El referido Colegiado en el tercer --
considerando de su resolución dijo: " LOS CONCEPTOS DE VIO-
LACION SON INFUNDADOS " y más adelante señaló: " Carece -
de razón la quejosa porque de la disposición del invocado -
artículo 47 infine se advierte claramente QUE EL PROPOSITO
DEL LEGISLADOR FUE QUE LOS TRABAJADORES QUE SEAN SEPARADOS
POR CUALQUIERA DE LAS CAUSAS DE RESCISION QUE ENUMERA EL --
PRECEPTO LEGAL EN COMENTO, TUVIERA PLENO CONOCIMIENTO DE --
ELLAS, PARA ASI ESTAR EN CONDICIONES DE DEFENDERSE Y PROPO-
NER LAS PRUEBAS DIRIGIDAS A ACREDITAR QUE LA RESCISION FUE
INDEBIDA, ATENTO QUE LAS REFORMAS PROCESALES AMPLIARON LAS
ETAPAS DE LA PRIMERA AUDIENCIA, AGREGANDO LA DE OFRECIMIEN-
TO Y ADMISION DE PRUEBAS (Art. 875) LA CONSECUENCIA, ES --
EVIDENTE QUE LA FALTA DEL AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA,
IMPIDE QUE AQUEL FORMULE ADECUADAMENTE SU DEMANDA Y ASI--
MISMO SE PREPARE, PARA PROPONERLO, EL MATERIAL PROBATORIO -
PERTINENTE, LO QUE OBLIGA A CONSIDERAR QUE EL LEGISLADOR --
QUISO TAMBIEN QUE LA SANCION QUE ESTABLECE LA DISPOSICION -
LEGAL EN REFERENCIA, SEA DETERMINANTE PARA QUE LA FALTA DE
DICHO AVISO, POR SI SOLA BASTE PARA CONCLUIR QUE EL DESPI-
DO FUE INJUSTIFICADO. A LO ANTERIOR, NO OBSTA EN CONTRARIO,

COMO ACONTECIO EN LA ESPECIE, QUE EL DEMANDANTE HAYA MANIFESTADO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, QUE ERA CIERTO LO EXPRESADO POR LA CONTRAPARTE, DE QUE HABIA INASISTIDO AL TRABAJO LOS DIAS QUE EN LA PROPIA AUDIENCIA SE INDICARON, TODA VEZ QUE EN PRIMER LUGAR, EN LAS CONDICIONES DEL CASO, EL PATRON ESTABA IMPEDIDO PARA Oponer excepciones como - - consecuencia de la falta del aludido aviso; Y EN SEGUNDO LUGAR, LA ADMISION DE TALES INASISTENCIAS SOLO EVIDENCIO -- QUE LA DEMANDADA ESTUVO EN APTITUD DE RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO POR AQUELLA CAUSA, Y QUE NO LO HIZO, DADA PRECISAMENTE LA FALTA DEL MULTICITADO AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION ".

De esta ejecutoria se desprende que siguió el criterio de la Junta y nos señala también que la demandada en el juicio laboral estuvo en aptitud de rescindir justificadamente la relación laboral y contractual del actor y por el simple hecho de no haberle dado al trabajador el aviso de despido lo condenó la Junta, y el Colegiado le negó el amparo. Siguiendo el razonamiento del Colegiado de que la demandada estuvo en aptitud de rescindir la relación de trabajo y que no lo hizo, tendríamos que afirmar que un presupuesto del despido justificado lo constituye el citado aviso, con lo cual estamos de acuerdo sin prejuzgar sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la adición referida. Lo que si nunca entenderemos es que la demandada -

por el hecho de no haberle entregado el aviso de despido al trabajador, se encuentre " IMPEDIDO PARA Oponer Excepciones ", pues tal afirmación hace que nos preguntemos lo siguiente ¿Se deja en estado de indefensión al demandado al impedirle oponer excepciones por la falta del aviso?. Desde luego que sí se deja en estado de indefensión al demandado si se le impide oponer excepciones en el juicio laboral por el sólo hecho de no haberle dado el aviso al trabajador, por lo cual no entendemos por qué motivo se dijo en la ejecutoria que el patrón en el caso particular, estaba impedido para oponer excepciones como consecuencia de la falta del aviso de despido. Siguiendo este criterio, llegaríamos al absurdo de considerar al aviso de despido como un presupuesto para que el patrón pueda defenderse en un juicio laboral con lo cual nunca estaremos de acuerdo.

Por lo anterior, pensamos que sí estábamos en lo correcto cuando dijimos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje condenarían a los patrones por la simple omisión del aviso de despido, sin importar las pruebas ofrecidas durante los procedimientos. Los criterios sustentados por los Colegiados, no entran al estudio de la inconstitucionalidad de la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, en relación con las garantías de audiencia y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, a pesar de que en el amparo de Monterrey se alegó dicha inconstitu

cionalidad. Por ello, en el siguiente capítulo intentaremos hacer el análisis de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en relación a esos dos preceptos Constitucionales.

D.- Elementos Esenciales y Accidentales.- Bajo este apartado expondremos lo que hemos llamado sólo para efectos explicativos, elementos esenciales y accidentales de la rescisión laboral a partir de la adición al artículo 47 de la Ley de la materia.

En primer lugar señalaremos los elementos esenciales o indispensables para que se produzca el fenómeno del despido o rescisión justificada, tomando en consideración la citada adición. Encontramos los siguientes:

- 1.- La conducta del trabajador, ya sea acto u omisión.
- 2.- Que dicha conducta encuadre dentro de las hipótesis que consigna el artículo 47 de la Ley Laboral.
- 3.- El aviso de rescisión que por escrito debe entregar el patrón al trabajador, ya sea personalmente o por conducto de la Junta competente, indicando la fecha y causa o causas de la misma. Este elemento que antes de la adición era accidental o accesorio, pasó a convertirse en elemento indispensable o esencial a partir de la reforma por adición al precepto invocado.

No encontramos en el nuevo texto del artículo 47-

algún elemento que pudiéramos considerar accidental o accesorio, puesto que el despido se ha transformado en un fenómeno jurídico estrictamente formal, a tal grado que la Ley misma señala que la falta de forma trae como consecuencia que el despido sea injustificado. Hecha esta consideración podemos afirmar que en nuestro Derecho del Trabajo el despido justificado nace a la vida jurídica cuando se presentan los tres elementos que dejamos señalados líneas arriba, de tal suerte que si falta alguno de ellos se produce, según el nuevo texto, el despido injustificado.

CAPITULO V. - LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y LOS ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITU
CIONALES.

A. - ANTECEDENTES.

B. - LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL AVISO DE -
RESCISION.

C. - LA GARANTIA DE LEGALIDAD Y EL AVISO DE -
RESCISION.

Capítulo V.- La Adición al Artículo 47 de la Ley Federal -- del Trabajo y los Artículos 14 y 16 Constitucionales.

A.- Antecedentes.- Antes de entrar al estudio específico de las Garantías Constitucionales consagradas en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Fundamental creemos conveniente hacer una breve referencia a las Garantías Individuales o del Gobernado.

Suele llamarse Garantías Individuales o del Gobernado a la protección que otorga la Constitución a todos los individuos que se encuentran dentro del campo de acción del Estado Mexicano, en relación a la libertad que todo sujeto, como tal debe gozar. Para tal efecto nuestro régimen jurídico señala expresa o limitativamente las competencias de los órganos del Estado para que no restringan o invadan las libertades de los gobernados. Recordemos lo que dice el artículo 1º de la Constitución: " En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece ".

Para los efectos de esta tesis cabe señalar que el Doctor Ignacio Burgoa en su conocida obra Las Garantías Individuales encuadra bajo el rubro Garantías de Seguridad Jurídica los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 26.

Como puede observarse, los artículos 14 y 16 quedaron comprendidos dentro de las Garantías de Seguridad Jurídica. Ahora ¿Qué es esta seguridad jurídica?. El tratadista Burgoa nos indica que son " el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el sumum de sus derechos subjetivos. Por ende, un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo como gobernado, sin observar dichos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias previos, no será válido a la luz del Derecho "136.

B.- El artículo 14 Constitucional.- Este precepto legal dispone : " A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley expresamente aplicable al delito de que se trata. En los juicios del orden civil, la sentencia definiti-

va deberá ser conforme a la letra de la interpretación jurídica de la ley y a falta de esta se fundará en los principios generales del Derecho ".

Del texto podemos advertir las siguientes garantías:

a.- La garantía de irretroactividad de las leyes.

b.- La garantía de audiencia.

c.- La garantía de la exacta aplicación en materia penal.

d.- La garantía de legalidad en materia civil.

A nuestro estudio corresponde la garantía de audiencia, la cual analizaremos a continuación.

1.- El Doctor Ignacio Burgoa refiriéndose a la Garantía de Audiencia comienza diciendo que la palabra "nadie" equivale a decir "todos", es decir todos los gobernados. De su análisis encontramos:

a.- Un acto de privación. Este debe ser la finalidad última del acto de autoridad, es decir, utilizando las palabras del Doctor Burgoa, "la privación es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad"¹³⁷ y debe constituir "el fin último, definitivo y natural del aludido acto"¹³⁸.

b.- Los bienes jurídicos protegidos son la vi

da, la libertad, las propiedades, las posesiones o los derechos.

c.- Debe existir siempre un juicio previo ante los tribunales previamente establecidos. Según el Doctor Burgon: " El concepto juicio equivale al de procedimiento, - es decir, una secuela de actos concatenados entre sí afectos a un fin común que les proporciona unidad.... Por ende, el concepto " juicio " empleado en el artículo 14 constitucional, segundo párrafo, es denotativo de función jurisdiccional "139.

d.- Por lo que se refiere a las formalidades esenciales del procedimiento, afirma el tratadista aludido, que " cuando en un ordenamiento adjetivo, cualquiera que éste sea, consigna dos oportunidades, la de defensa y la probatoria, puede decirse que las erige en formalidades procesales, las cuales asumen el carácter de esenciales, porque sin ellas, la función jurisdiccional no se desempeñaría debida y exhaustivamente "140. Continúa diciendo: " En las diferentes leyes adjetivas, la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como las notificaciones, el emplazamiento, el término para contestar o para oponerse a las pretensiones de privación o al pretendido acto privativo, etc... y, consiguientemente, la contravención a cualquiera de ellas significa simultáneamente la violación a la formalidad procesal respectiva, esto es, a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de segu

ridad jurídica. Por lo que atañe a la oportunidad probatoria, ésta también se manifiesta en la normación adjetiva o procesal, en diferentes elementos del procedimiento, tales como la audiencia o la dilación probatorias, así como en todas las reglas que conciernen al ofrecimiento, rendición o desahogo y valoración de probanzas "141. Después, continúa el autor: " Las inobservancias de alguna de las exigencias procesales en que ambas formalidades se ostentan, está considerada por los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo como privación de defensa en perjuicio del quejoso (gobernado) tomándose el concepto de defensa en su sentido lato, o sea, como comprensivo de la facultad de oposición (defensa en sentido estricto) y de la probatoria "142.

De lo expuesto por el repetido tratadista, podemos advertir que efectivamente la Ley Federal del Trabajo consigna las dos formalidades esenciales del juicio o procedimiento, consistentes en la garantía de defensa y la probatoria. Sin embargo, consideramos que esta última se encuentra restringida por la adición al artículo 47 de dicha Ley.

2.- Apoyamos nuestra consideración en los siguientes razonamientos:

a.- La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el aviso de despido "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".

b.- Según hemos visto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están aplicando literalmente la adición citada y condenando a los patrones por el hecho de no dar aviso al trabajador por escrito de su despido. Ello, sin tomar en cuenta las pruebas ofrecidas y desahogadas por los patrones.

c.- Ya vimos también que la garantía de audiencia comprende fundamentalmente dos oportunidades: la de defensa y la probatoria. En efecto, la Ley Laboral establece una etapa en la cual la parte demandada puede oponer sus excepciones y defensas, y otra en la que puede ofrecer las pruebas que a sus intereses convenga. Sin embargo, esta última etapa se ve restringida por la aplicación literal que están realizando las Juntas en los laudos que hemos comentado con anterioridad, de la aludida adición. Ilustramos lo anterior con el razonamiento que expresó la Junta Diez, en el sentido de que a su juicio resultaba innecesario estudiar la justificación del despido si la demandada

no hubiera cumplido con la parte final del artículo 47. -
Ese criterio de la Junta Diez coincide con el externado --
por la Junta Local de Monterrey en su laudo, cuando a las -
documentales de la empresa demandada no les otorgó ningún
valor probatorio, por la circunstancia de que ésta había --
incumplido la obligación de dar al trabajador el aviso de -
rescisión. La Junta Cinco de la Federal de Conciliación y
Arbitraje aplicó un criterio similar, puesto que condenó al
patrón a pesar de que el trabajador en la primera audiencia
confesó haber faltado injustificadamente a sus labores los
días señalados por su contraparte, además de que el trabaja-
dor en su demanda se manifestó sabedor del despido, indi-
cando que el patrón se lo había comunicado verbalmente.

Lo anterior nos permite formular los siguientes -
comentarios: si en el procedimiento laboral se establece
una etapa probatoria, es con la finalidad de que las prue-
bas ofrecidas y desahogadas oportunamente por las partes -
sean apreciadas y tomadas en cuenta para emitir la resolu-
ción que corresponda en los conflictos sometidos al conoci-
miento y decisión de las autoridades laborales. Por otra
parte, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe -
guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulis-
mos sobre estimación de las pruebas, atento lo dispuesto -
por el artículo 841 de la Ley Laboral, relacionado con el
diverso precepto 840 fracción IV de la propia ley que dis-

pone que todo laudo contendrá una enumeración de las pruebas y su respectiva apreciación. De ello podemos apreciar lo equivocado de los razonamiento de las Juntas a que nos hemos referido, cuando condicionan la apreciación de las pruebas a la formalidad del despido, pues en los laudos comentados se argumenta que por la falta de aviso de la rescisión al trabajador, y a pesar de las pruebas de la demandadas, claramente demostrativas de la justificación del despido, éste debe declararse injustificado.

La conclusión final de todo lo anterior pensamos que es en el sentido de que la aplicación literal de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entraña la violación a la garantía de audiencia que consagra nuestra Carta Fundamental en su artículo 14.

C.- El artículo 16 Constitucional: Al igual que el artículo 14 de la Constitución, este precepto también se encuentra dentro de las llamadas garantías de seguridad jurídica, con signando concretamente la garantía de legalidad, consistente en que toda orden de autoridad debe estar basada en alguna o algunas normas jurídicas, desde la Carta Fundamental hasta cualquier ley o disposición secundaria.

Garantías comprendidas en el artículo 16 constitucional. El texto de este precepto dice:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia,

domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención, a no ser por la autoridad judicial, sin que preceda denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquellas por declaración, bajo protesta, de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado, hecha excepción de los casos de flagrante delito en que -- cualquiera persona puede aprehender al delincuente y sus cómplices, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad inmediata. Solamente en casos urgentes, cuando no -- haya en el lugar ninguna autoridad judicial y tratándose -- de delitos que se persiguen de oficio, podrá la autoridad administrativa, bajo su más estricta responsabilidad, decretar la detención de un acusado, poniéndolo inmediatamente a disposición de la autoridad judicial. En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y -- que será escrita, se expresará el lugar que haya de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla un acta -- circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos -- por el ocupante del lugar cateado, o en su ausencia o nega-

tiva, por la autoridad que practique la diligencia. La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias, únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios o de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos".

En el texto del precepto constitucional transcrito encontramos las siguientes garantías:

a.- La garantía de legalidad, prevista en su primera parte.

b.- La garantía en materia penal consistente en los requisitos que debe llenar la orden de aprehensión " como un hecho preventivo " ¹⁴³, al decir del maestro Burgoa.

c.- La garantía en tratándose de cateos " o sea, en el registro o inspección de sitios o lugares con el fin de descubrir ciertos objetos para evidenciar determinadas circunstancias, de aprehender a algún sujeto, o de tomar posesión de un bien " ¹⁴⁴, según asienta el propio autor.

d.- Finalmente este artículo se refiere a las visitas domiciliarias que puede efectuar la autoridad administrativa para observar si se han acatado los regla-

mentos sanitarios o de policía y las disposiciones fiscales.

1.- A nuestro estudio interesa sobremanera la primera garantía, que es la de legalidad, consagrada en el artículo 16 constitucional, en la parte que dice:

" Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento ".

El vocable " nadie ". se refiere a " todos ", es decir, a todos los gobernados que se encuentren sujetos al régimen jurídico mexicano.

Del texto transcrito podemos advertir lo siguiente:

a.- El acto de autoridad consistente en una " molestia", o sea " en una mera perturbación o afectación a cualquiera de los bienes jurídicos "¹⁴⁵, que protege dicho precepto legal, según comenta el doctor Burgoa. Ahora bien, es evidente que todo acto de privación es un acto de molestia, por lo que se encuentran ligadas las garantías - de ambos artículos constitucionales, de tal suerte que si un acto de autoridad contraviene el artículo 14, y se priva a un gobernado de la vida, libertad, propiedades, posesiones o derechos, sin respetarle la garantía de audiencia, se estaría molestando también al sujeto en los bienes o dere-

chos que protege el artículo 16 de la Constitución.

b.- Los bienes jurídicos que protege el precepto constitucional en estudio son la persona, familia, domicilio, papeles o posesiones.

c.- Por autoridad competente entendemos que el acto de autoridad esté dentro de las facultades o atribuciones que la ley le permita. Sin embargo, el maestro Burgoa nos cita un texto jurisprudencial que a la letra dice: " la competencia constitucional o sea, la que se refiere a la órbita de las atribuciones de los diversos poderes, es la única que está protegida por medio de las garantías individuales. La competencia jurisdiccional no puede resolverse por medio del juicio de garantías, sino en la forma establecida por la ley "¹⁴⁶. Más adelante nos indica que la Suprema Corte sí permite el juicio de amparo en tratándose de la competencia jurisdiccional " cuando hubiesen sido dirimidas por la autoridad responsable o impliquen el contenido de un concepto de violación "¹⁴⁷. Resumidamente podemos decir que cualquier acto de autoridad que tienda a molestar a un gobernado, debe emanar de alguna facultad que expresamente le permita la ley.

d.- La garantía de legalidad propiamente dicha se encuentra comprendida en los siguientes conceptos: fundamentación y motivación. En efecto, el propio texto constitucional en su parte conducente versa: " ... que fun-

de y motive la causa legal del procedimiento ".

¿Qué es la fundamentación y qué la motivación de todo acto de autoridad?.

a.- La fundamentación la entendemos como la base legal o norma jurídica que prevea la situación concreta del gobernado en relación con la autoridad, en otras palabras, para que exista el acto de autoridad que pueda privar o molestar legítimamente al gobernado de alguno de sus bienes jurídicos protegidos por la Constitución, debe existir una norma jurídica que faculte a la autoridad para molestar al gobernado, pues de otra suerte el acto autoritario estaría fuera de la ley. Esta es la razón por la cual la autoridad al emitir su acto, debe siempre señalar la disposición legal o disposiciones legales en que se apoya.

b.- La motivación es el razonamiento o argumentación que efectúa la autoridad en base a los preceptos legales invocados por ella y mediante los cuales se demuestra que la conducta de gobernado queda encuadrada dentro de los supuestos legales, en otras palabras, son los razonamientos jurídicos que efectúa la autoridad para emitir su acto.

Estos dos conceptos siempre van unidos, pues si alguno de ellos falta el acto de autoridad estará viciado de ilegalidad y con ello violarían las garantías consagradas

en el artículo 16 Constitucional.

c.- El último elemento de esta garantía lo constituye la forma en que el acto de autoridad debe manifestarse y, sobre el particular, el texto de la Constitución se refiere a " mandamiento escrito ", lo cual no merece mayor comentario.

2.- Después de haber analizado el artículo 16 Constitucional, podemos decir que en el caso que nos ocupa el acto de autoridad (laudo) que molestó a algún gobernado en cualquiera de los bienes jurídicos que dicho precepto constitucional protege, fundado en la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y con los razonamientos jurídicos principales apoyados en la citada adición, desde el punto de vista constitucional en lo que ve a los artículos 14 y 16, estará mal fundado y por ende mal motivado, puesto que parte de una norma del legislador que contiene un supuesto equivocado, lógica y jurídicamente a saber: -- pretender sancionar el incumplimiento de la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la rescisión decretada en su contra y de la causa o causas de ella, y en realidad decidir, contrariando las garantías de audiencia y de legalidad, el conflicto laboral en el que debería respetarse la etapa probatoria tendiente a demostrar la justificación o injustificación del despido.

Finalmente, advertimos que la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, siendo una ley secundaria, restringe o limita los alcances de las garantías de seguridad jurídica antes mencionadas, puesto que la Constitución Federal y sólo ella es la que puede señalar los casos y las condiciones en que las mismas pueden restringirse o suspenderse, situación que contempla el artículo 29 constitucional. Si hacemos un análisis de cada una de las garantías individuales, observamos que casuísticamente se van señalando las restricciones en cada una y, finalmente, el artículo 29, nos indica los casos y las condiciones en que se pueden suspender. Basta la simple lectura de este último precepto constitucional para observar que la adición al artículo 47 de la Ley Laboral que nos ocupa no se encuentra comprendida dentro de dicho precepto.

Desde luego entendemos que no se trata específicamente de los supuestos del artículo 29 constitucional, pero quisimos hacer referencia a él en cuanto hemos afirmado que la adición al artículo 47 de la Ley Laboral, implica una restricción a las garantías individuales que hemos señalado con anterioridad.

C O N C L U S I O N E S

C O N C L U S I O N E S

1a.- Entendemos como Principios del Derecho del Trabajo, el conjunto de criterios o ideas fundamentales que se derivan de nuestra Legislación Laboral, partiendo desde luego de nuestra Constitución.

2a.- Efectivamente, el Derecho del Trabajo tiene un sentido proteccionista de los trabajadores, mas no debemos olvidar que tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Entendemos con el Doctor de Buen, que equilibrio significa " proporcionalidad y medida ", y por justicia social lo que indica el -- Diccionario Enciclopédico U T E H A , cuando dice que es la " justicia para todos los ciudadanos sin desigualdades, injusticias y privilegios ".

3a.- La Estabilidad en el Empleo, la permanencia del trabajador en su relación laboral está de tal manera protegida por la legislación laboral que impide al máximo grado posible que el patrón arbitrariamente ponga fin a la relación de trabajo.

4a.- La fuente del Derecho por excelencia es la ley, sin embargo estamos de acuerdo con el maestro Rafael de Pina cuando dice que ni ésta, ni la costumbre, ni la jurisprudencia, ni los principios generales del Derecho son estrictamente fuente del mismo, sino manifestaciones del --

Derecho. Entendemos como fuente del Derecho el conjunto de elementos históricos, sociales, económicos que motivan la creación de una norma jurídica determinada, ya sea ley, costumbre, jurisprudencia, etc.

5a.- Nuestra legislación laboral consigna como fuentes a los Principios Generales que derivan de la Constitución, a los Principios de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional, a la Jurisprudencia, la Costumbre, la Analogía y la Equidad. La equidad la entendemos como dice el autor Castorena: " una función de valoración de los dos elementos que la integran, igualdad y justicia ".

6a.- La interpretación la consideramos en los términos del maestro García Máynez: " desentrañar el sentido de una expresión ". Es cierto que cada norma jurídica tiene diversos significados, pero hay que encontrar la que más se adecue al caso concreto. También estamos de acuerdo con el maestro Recasens Siches cuando afirma que para la interpretación jurídica debe utilizarse como instrumento la lógica de lo humano, puesto que la lógica tradicional parte de Principios inmutables de validez absoluta, en tanto que la lógica de lo humano parte de Principios Axio-lógicos o valorativos.

7a.- La interpretación laboral busca la realización de sus fines que son, la Justicia Social, la igualdad,

la libertad y la dignidad en todas las relaciones de trabajo, desde luego que opera el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable para el trabajador.

8a.- La Ley Federal del Trabajo en 1931 señalaba los casos en que el patrón podía rescindir el contrato de trabajo del trabajador sin incurrir en responsabilidad, las hipótesis que indicaban, son esencialmente las mismas que conocemos en la actualidad. En dicha Ley no se señalaba la obligación patronal de dar al trabajador el aviso -- escrito de despido.

9a.- Fue la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que consignó en su último párrafo la obligación patronal de dar al trabajador el aviso escrito de despido, sin embargo no estipuló sanción para los casos de incumplimiento. -- Consideramos de acuerdo con el Doctor Alberto Trueba Urbina que, cuando el patrón no cumplía con la última parte del -- citado artículo 47, "se genera la presunción de que el despido es injustificado".

10a.- Los vocablos "despido" y "rescisión", se utilizan para nombrar el mismo fenómeno jurídico, consistente en la separación material del trabajador de su trabajo, quizá convenga más el primero, en virtud de que el -- artículo 123 Constitucional los emplea, sin embargo como -- explicó el Doctor De la Cueva, " la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasifi-

cación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo".

11a.- De los diversos criterios sustentados por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se concluye - que la falta de aviso a que se refería la Ley de 1970, no bastaba para considerar como injustificado el despido, pues la justificación del mismo dependía de que la conducta del trabajador encuadrara en alguna de las causales de la propia Ley consignaba en su artículo 47, en lo que coincidían los autores citados en este trabajo.

12a.- De las opiniones de distinguidos justlaboralistas y de los criterios sustentados por la Corte, decidimos llamar elementos esenciales o indispensables del despido a los siguientes:

a.- La conducta del trabajador, ya sea acto u omisión.

b.- Que la misma encuadrara dentro de la hipótesis que consigna el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Accesoriamente encontramos la forma en que podía comunicarse el despido al trabajador, pudiendo ser verbalmente o por escrito.

13a.- Fue que la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no estableció sanción a su in-

cumplimiento, y el abuso patronal que provocó esa omisión, lo que motivó la adición al propio artículo, que entró en vigor el primero de mayo de 1980. La adición fué vista como un acierto, según las opiniones de diversos tratadistas, incluyendo los comentarios de los Ministros de la Suprema-Corte, Juan Moisés Calleja y Enrique Alvarez del Castillo; estando nosotros de acuerdo con ellos sólo en cuanto señalan el perfeccionamiento de la norma jurídica incompleta, como lo era el artículo 47 de la Ley Laboral antes de su reforma.

14a.- Desafortunadamente, la Suprema Corte de Justicia no ha emitido criterio sobre la citada adición. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están aplicando literalmente la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y condenando a los patrones por el sólo-hecho de no haberle dado al trabajador el aviso del despido, haciéndolo caso omiso a las pruebas ofrecidas y desahogadas por los patrones, a pesar de que en algún caso sean --plenamente demostrativas de la justificación de la rescisión. Los Tribunales Colegiados han ratificado la postura de las Juntas, sin haber profundizado el aspecto de la inconstitucionalidad de la adición, en relación con los artículos 14 y 16 de la Carta Magna.

15a.- Del análisis que efectuamos de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación-

con el artículo 14 Constitucional, que consagra la garantía de audiencia, consideramos que una formalidad en cualquier procedimiento o juicio la constituye la etapa probatoria, en la que las partes ofrecen y desahogan las que beneficien a sus intereses, y que esa etapa es restringida - por aquella adición, en virtud de contener una afirmación tan categórica como la de que " La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar -- que el despido fué injustificado ". Y después de haber observado que las Juntas están aplicando al pie de la letrada dicha adición, al no atender ni apreciar las pruebas ofrecidas y desahogadas durante el procedimiento, en los casos en que se haya omitido dar el aviso del despido y por esa sola omisión han condenado a los patrones, aunque estos en ocasiones han demostrado que la conducta del trabajador en cuadró dentro de las hipótesis del artículo 47 de la Ley Laboral; después de todo ello, estimamos que las Juntas -- prejuzgan y deciden una situación de fondo por una mera -- formalidad. Encontramos que si existe una norma jurídica que restringe el alcance y efectos de la etapa probatoria - (la adición al artículo 47 de la Ley Laboral), su aplicación por lo Tribunales de la materia contraviene la garantía de audiencia que consagra el artículo 14 Constitucional, en la fase probatoria del juicio respectivo.

16a. En cuanto a la garantía de legalidad, en-

relación con la adición en estudio, consideramos que el -- laudo que condene al patrón fundado y motivado en tal adición, estará inconstitucionalmente infundado e inmotivado, por partir de una norma de legislador que contiene un supuesto equivocado, lógica y jurídicamente, a saber: pretender sancionar el incumplimiento de la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la rescisión, y de la -- causa o causas de ella y, en realidad, decidir el conflicto laboral en el que debería respetarse la etapa probatoria tendiente a demostrar la justificación o injustificación del despido, contrariándose así la comentada garantía de legalidad.

17a.- Es cierto que existe el principio de que en caso de duda debe estarse a lo que más beneficie al trabajador, más dicho principio no puede ir más allá de los marcos constitucionales que consagran los artículos 14 y 16. También es cierto que el Derecho del Trabajo es un Derecho proteccionista de los trabajadores, pero ello no autoriza a dictar y aplicar normas que vayan contra las garantías individuales de los gobernados, pues hay que tomar en cuenta que cualquier patrón, antes de tener esa calidad, es un gobernado, con derecho al goce y disfrute de las garantías individuales que consagra nuestra constitución.

18a.- Considero finalmente que debe de añadirse a la adición del artículo 47 de la Ley Laboral, la expre--

sión " salvo prueba en contrario ", para así hacerla congruente con los artículos 14 y 16 Constitucionales.

C I T A S T E X T U A L E S

1. PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho Mexicano.
Edit. Porrúa, S.A., México 1965. p. 379.
2. IBID.
3. IBID.
4. PINA, Op. Cit. p. 380.
5. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 5a. edición. México --
1978. p. 111.
6. CUEVA, Op. Cit. p. 117.
7. CUEVA, Op. Cit. p. 112.
8. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1980. p. 108.
9. TRUEBA, Op. Cit. p. 109.
10. IBID.
11. IBID.
12. IBID.
13. IBID.
14. BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Edit. Po
rrúa, S.A. 3a. edición. Tomo 1. México 1979. p.73.
15. IBID.
16. IBID.
17. IBID.

18. CAVAZOS Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Edit. COPARNEX. México 1972. p. 5.
19. CAVAZOS Op. Cit. p. 12
20. CAVAZOS, Op. Cit. p. 14
21. CAVAZOS, Op. Cit. p.p 19 y 20.
22. CAVAZOS, Op. Cit. p. 20
23. IBID
24. CAVAZOS, Op. Cit. p. 21.
25. CAVAZOS, Op. Cit. p. 49
26. CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 219.
27. R. KATZ, Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Edit. Roque de Palma. Buenos Aires. 1957. p. 1.
28. IBID
29. R. KATZ, Ernesto. Op. Cit. p. 13
30. R. KATZ, Ernesto. Op. Cit. p. 16
31. RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Edit. UNAM. México 1980. p. 11.
32. RUSSOMANO, Op. Cit. p. 12
33. IBID
34. IBID
35. RUSSOMANO, Op. Cit. p. 34
36. RUSSOMANO, Op. Cit. p. 37
37. RUSSOMANO, Op. Cit. p.p. 39 y 40.
38. RUSSOMANO, Op. Cit. p. 59

39. RUSSOMANO, Op. Cit. p. 60
40. RUSSOMANO, Op. Cit. p.p. 74 y 75
41. PINA, Op. Cit. p. 267.
42. PINA, Op. Cit. p. 268.
43. IBID.
44. IBID.
45. GARCIA Máñez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, S.A. 31a. edición. México - 1980. p. 51.
46. GARCIA, Op. Cit. p. 52
47. IBID.
48. GARCIA, Op. Cit. p. 61
49. GARCIA, Op. Cit. p. 68.
50. IBID.
51. GARCIA, Op. Cit. p. 76.
52. VILLORIO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, S.A. México 1966. p. 161.
53. VILLORIO, Op. Cit. p. 164
54. VILLORIO, Op. Cit. p. 177.
55. VILLORIO, Op. Cit. p. 182
56. VILLORIO, Op. Cit. p. 197
57. IBID.
58. IBID.
59. IBID.
60. IBID.

61. RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil, -
Introducción al Estudio del Derecho. Edit. --
Nuncamendi. México 1939. p. 55.
62. RUGGIERO, Op. Cit. p. 58
63. RUGGIERO, Op. Cit. p. 63
64. REGASENS Siches, Luis. Antología 1922-1974. Edit. --
Fondo de Cultura Económica, México 1976. p. 58.
65. IBID.
66. IBID.
67. CUEVA, Op. Cit. p. 136.
68. CUEVA, Op. Cit. p. 137
69. IBID.
70. IBID.
71. IBID.
72. CUEVA, Op. Cit. p. 138
73. IBID.
74. CUEVA, Op. Cit. p. 140.
75. TRUEBA, Op. Cit. p. 264.
76. IBID.
77. BUEN, Op. Cit. p. 417
78. BUEN, Op. Cit. p. 418
79. IBID.
80. BUEN, Op. Cit. p. 421.
81. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Edit.
Jaris. 1a. edición. México 1942. p. 58.

82. CASTORENA, Op. Cit. p. 60
83. CASTORENA, Op. Cit. p. 62
84. CASTORENA, Op. Cit. p. 63.
85. IBID.
86. IBID.
87. IBID.
88. CASTORENA, Op. Cit. p. 66.
89. CAVAZOS Flores Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. --
Edit. COPARMEX, México 1971. p.p. 25 y 26.
90. CAVAZOS, Op. Cit. p. 28
91. CAVAZOS, Op. Cit. p. 29
92. CAVAZOS, Op. Cit. p. 31
93. CAVAZOS, Op. Cit. p.p. 37 y 38.
94. CAVAZOS, Op. Cit. p. 39
95. GARCIA, Op. Cit. p. 324.
96. IBID
97. GARCIA, Op. Cit. p. 351
98. IBID.
99. GARCIA, Op. Cit. p. 365.
100. RECASENS, Op. Cit. p.p. 217 y 218
101. RECASENS, Op. Cit. p. 218
102. RECASENS, Op. Cit. p. 219
103. CUEVA, Op. Cit. p. 142
104. TRUEBA, Op. Cit. p. 265

105. BUEN, Op. Cit. p. 430
106. CAVAZOS, Op. Cit. p. 49
107. BUEN, Op. Cit. p. 347
108. BUEN, Op. Cit. p. 361
109. CUEVA, Op. Cit. p. 44.
110. CUEVA, Op. Cit. p. 50
111. CUEVA, Op. Cit. p. 52
112. CUEVA, Op. Cit. p. 57
113. CUEVA, Op. Cit. p. 61
114. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Reformada y Adicionada por - -
Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba
Barrera. 56a. edición, Edit. Porrúa, S.A. México
1967. p. 423.
115. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Reformada por Dr. Al--
berto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba Barre--
ra 35a. edición, Edit. Porrúa, S.A. México - -
1978. p. 48
116. CUEVA, Op. Cit. p. 253
117. CUEVA, Op. Cit. 241
118. IBID.
119. IBID.
120. CUEVA, Op. Cit. p. 242.
121. CUEVA, Op. Cit. p. 253.
122. BUEN, Op. Cit. p. 544.

123. **RESEÑA LABORAL; Segunda Epoca, Vol. IV, No. 1. . .**
Primer Bimestre 1980. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 1980, p. 82.
124. IBID.
125. **DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL --**
CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. I.I
Legislatura. Año I, México, D.F. 27 y 28 de diciembre de 1979. Tomo I No. 57 p. 83.
126. **CONCLUSIONES. III Reunión de Conciliación y Arbitraje,**
Morelia, Mich., 23 -27 de julio de 1978. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1978 p. 311.
127. **CONCLUSIONES. V Reunión de Juntas de Conciliación y -**
Arbitraje, Hermosillo, Son. 1-4 de junio de 1980. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. p. 334.
128. **BUEN Lozano, Néstor de. La Reforma del Proceso Labo-**
ral Edit. Porrúa, S.A. México 1980. p. 120.
129. **RAMIREZ Fonseca, Francisco. El despido. Edit. PAC. -**
México 1981. p. 182.
130. **RAMIREZ, Op. Cit. p.p. 182 y 183.**
131. **DAVALOS Morales, José. La Aplicación de las Reformas**
Laborales de 1980 . Apuntes. p. reverso 7.
132. **DAVALOS, Op. Cit. p.p. reverso 7 y 8**

133. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo III, Ca. Epoca - -
México 1980. p. 29.
134. IBID.
135. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo III 8a. Epoca. --
México 1980. p.p. 205 y 206.
136. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. -
Porrúa, S.A. 15a. edición. México 1981. p.494.
137. BURGOA, Op. Cit. p. 528.
138. IBID.
139. BURGOA, Op. Cit. p. 539.
140. BURGOA, Op. Cit. p. 547.
141. IBID.
142. IBID.
143. BURGOA, Op. Cit. p. 602.
144. BURGOA, Op. Cit. p. 614.
145. BURGOA, Op. Cit. p. 579 .
146. BURGOA, Op. Cit. p. 589.
147. IBID.

B I B L I O G R A F I A

A). - LIBROS

PINA, Rafael de, Diccionario de Derecho Mexicano. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965.

CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Quinta edición, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial - Porrúa, S.A., México, 1979.

BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Tercera edición, México, 1979. Tomo I.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la teoría y en la práctica. Editado por la COPARMEX, México, --- 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Manual de aplicación e interpreta--- ción de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editado por la COPARMEX, México, 1971.

R. KATZ, Ernesto, La estabilidad en el empleo. Editada por Roque de Palma, Buenos Aires, 1957.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa. Editado por la UNAM., México, 1980.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho. - Editorial Porrúa, S.A., Trigésimaprimer edición, Méxi--- co, 1980.

VILLORIO TORANZO, Miguel, Introducción al estudio del Derecho.

Editorial Porrúa, S.A., México, 1966.

.156.

RECASENS SICHES, Luis, Antología 1922 - 1974. Editorial Fondo de Cultura Económica., México, 1976.

RUGGIERO, Roberto, Introducción al estudio del Derecho. Ediciones Nuncamendi, México, 1939.

CASTORHNA, J., Jesús, Tratado de Derecho Obrero. Editorial Janris., Primera edición, México, 1942.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, El despido. Editorial Pac. Tercera edición, México, 1981.

BUEN LOZANO, Néstor, La reforma del proceso laboral. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

BURGOA, Ignacio, Las garantías individuales. Editorial Porrúa, S.A., Decimaquinta edición, México, 1981.

B).- REVISTAS

RESEÑA LABORAL, Segunda época, volumen IV, Num. 1, primer bimestre 1980. Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en julio de 1980.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, Tomo III, octava época. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.

CONCLUSIONES, tercera reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1978.

CONCLUSIONES, quinta reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1979.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, S.A., sexagésimaprimer edición, México, 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, comentada por el maestro Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A., 29a. edición, México, 1958.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Reformada y adicionada por el Doctor Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A., 56a. edición, México, - 1967

NEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Reformada por el Doctor Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera. -- Editorial Porrúa, S.A., 35a. edición, México, 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuarta edición actualizada, México, 1981.

D).- OTRAS OBRAS

DAVALOS MORALES, José, La aplicación de las reformas laborales de 1980, apuntes.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS del Congreso - de los Estados Unidos Mexicanos, 11 legislatura, año I, tomo 1, número 57, México 27 y 28 de diciembre de 1979.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1970.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UTEHA. Editorial Hispano Americana - de México, México, 1955.

DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA DE JOAQUIN

ESCRICHE.- Editora e impresora Norbajacaliforniana,
Ensenada, Baja California, 1974.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Editorial bibliográfica Argen-
tina, Buenos Aires, 1967.

ESTE LIBRO FUE EDITADO EN
"EDITORIAL JUAREZ"
TEL. 947-09-31

AV. INSTITUTO TECNICO INDUSTRIAL No. 9-A
(CIRCUITO INTERIOR) ESQ. R. DE SAN COSME
COL. STA. MA. LA RIBERA, Z. P. 4