

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

28  
122



"Análisis Constitucional del último párrafo del Artículo 47  
en la Reforma del 4 de Enero de 1980 a la Ley  
Federal del Trabajo."

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
Presenta el señor:

**JOSE LUIS FLORES ALGABA**

México, D. F. 1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## I N D I C E

### INTRODUCCION

### CAPITULO I

#### LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU TERMINACION

- A).- Origen de las relaciones de trabajo
  - Grecia y Roma
  - Edad Media
  - Origen en México
  - Epoca Contemporánea
  - Ley de Villada
  - Ley de Bernardo Reyes
  - Periodo de huelgas
  - Ley de Cándido Aguilar
  - Ley de Yucatán del 14 de mayo de 1915 del General Alvarado.
  - Constitución de 1857
  - Artículo 123 de la Constitución de 1917
  - Ley Federal del Trabajo de 1931
- B).- Efectos de las relaciones de trabajo
  - Obligaciones del trabajador
  - Prohibiciones al trabajador
  - Obligaciones del patrón
  - Prohibiciones al patrón
- C).- Formas de contratación de las relaciones de trabajo
  - Contrato de trabajo por obra determinada
  - Contrato de trabajo por tiempo determinado
  - Contrato de trabajo para la exploración de minas
- D).- Formas de terminación de las relaciones de trabajo
  - Terminación de las relaciones de trabajo en amplio sentido
  - Terminación de las relaciones de trabajo en estricto sentido - artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo
  - Reajuste de personal por implantación de maquinaria
  - Rescisión de las relaciones de trabajo
  - Despido injustificado
  - Terminación de las relaciones de trabajo por el no sometimiento al arbitraje o aceptación del laudo, por ambas partes
- E).- Breve referencia a las causas de rescisión de las relaciones - laborales

### CAPITULO II

#### CAUSAS DE RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- A).- Causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo - imputables al trabajador.

- B).- Causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo-  
imputables al patrón

### CAPITULO III

#### LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES

- A).- Generalidades  
Antecedentes  
Naturaleza esencial de las garantías individuales  
Concepto  
Elementos  
Clasificación  
Las garantías sociales
- B).- Aplicación de las garantías individuales  
Voluntaria o extrajudicial  
Forzosa o judicial
- C).- Breve referencia a la garantía de audiencia

### CAPITULO IV

#### LA GARANTIA DE AUDIENCIA

- A).- Explicación
- B).- El artículo 14 Constitucional  
Antecedente de la garantía de audiencia en la Constitución de-  
1857.  
Análisis del segundo párrafo del artículo 14 Constitucional  
Titularidad  
Acto de autoridad condicionado por la garantía de audiencia  
Bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia  
Garantías de seguridad jurídica integrantes de la de audiencia
- C).- Trascendencia de la garantía de audiencia  
Excepciones a la garantía de audiencia
- D).- La garantía de audiencia y el Derecho del Trabajo

### CAPITULO V

#### LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL - DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO, A PARTIR DEL 4 DE ENERO DE 1980

- A).- Constitucionalidad
- B).- Inconstitucionalidad

- D).- Anticonstitucionalidad
- D).- La adición del último párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el decreto de reformas del 4 de enero de 1980
- E).- La anticonstitucionalidad del último párrafo del artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo, en la reforma del 4 de enero de 1980. Razonamientos

## CAPITULO VI

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

El día cuatro de enero de 1980 apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación, en su segunda sección, el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia data desde 1970.

De gran importancia resulta el decreto de referencia, - toda vez que además de contener reformas de suma trascendencia en materia de Derecho Procesal del Trabajo, presenta una adición al artículo 47 de la Ley Laboral que esencialmente introduce los efectos a la omisión del patrón de dar aviso escrito al trabajador sobre la rescisión de la relación de trabajo, por causas imputables a éste.

En el presente trabajo, habremos de analizar la adición legislativa señalada, enfocándolo exclusivamente a esta parte del decreto, sin que ello reste importancia a las reformas del proceso laboral.

Ha despertado gran interés en el medio legal la multicitada reforma, suscitándose controversias tanto en la doctrina, como en la práctica jurídica, respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la misma.

Resulta arriesgado adoptar una postura, sin antes analizar las instituciones que abarca y la aplicabilidad que tienen sobre la reforma en cuestión. Evidentemente precisa estudiar las garantías individuales, especialmente la de audiencia; diferencias entre los conceptos constitucional, inconstitucional y anticonstitucional; criterios jurisprudenciales y, por último, el contenido del artículo 123, apartado A de la Constitución.

En el capítulo I, entitulado "Las relaciones de trabajo y su terminación", estudiamos primordialmente los efectos de las mismas, con objeto de introducirnos a tan apasionante debate.

Con el análisis de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, imputables a ambas partes respectivamente, estamos en posibilidad de apreciar si éstas son la esencia que debe

reinar para considerar justificado o injustificado el despido, o bien, si la entrega del aviso en que se han de dar a conocer, pre valece sobre éstas.

En los capítulos III y IV hacemos referencia a las ga-- rantías individuales, desde sus generalidades hasta el análisis - de la de audiencia, contenida en el artículo 14 de nuestra Carta-Fundamental.

Es en el capítulo V, donde previo estudio de la adición objeto del presente trabajo, así como de diversos criterios juris prudenciales, consideramos si la reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo resulta restrictiva o supresiva de la garan-- tía de audiencia, o por el contrario, sirve para tutelar la garan tía expresada en favor del trabajador despedido.

Con el contenido de las páginas siguientes, esperamos - trasmitirles convincentemente nuestro particular punto de vista, - que en el capítulo de "Conclusiones" consignamos en forma concre-- ta.

## CAPITULO I

### LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU TERMINACION

- A).- Origen de las relaciones de trabajo  
Grecia y Roma  
Edad Media  
Origen en México  
Epoca contemporánea  
Ley de Villada  
Ley de Bernardo Reyes  
Período de huelgas  
Ley de Cándido Aguilar  
Ley de Yucatán del 14 de mayo de 1915 del General Alvarado  
Constitución de 1857  
Artículo 123 de la Constitución de 1917  
Ley Federal del Trabajo de 1931
- B).- Efectos de las relaciones de trabajo  
Obligaciones del trabajador  
Prohibiciones al trabajador  
Obligaciones del patrón  
Prohibiciones al patrón
- C).- Formas de contratación de las relaciones de trabajo  
Contrato de trabajo por obra determinada  
Contrato de trabajo por tiempo determinado  
Contrato de trabajo para la exploración de minas
- D).- Formas de terminación de las relaciones de trabajo  
Terminación de las relaciones de trabajo en amplio sentido  
Terminación de las relaciones de trabajo en estricto sentido-  
artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo  
Reajuste de personal por implantación de maquinaria  
Rescisión de las relaciones de trabajo  
Despido injustificado  
Terminación de las relaciones de trabajo por el no sometimiento al arbitraje o aceptación del laudo, por ambas partes
- E).- Breve referencia a las causas de rescisión de las relaciones -  
laborales



## C A P I T U L O     I

### LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU TERMINACION

#### A).- ORIGEN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de caracter social, económico, político y jurídico que en las diferentes etapas de la historia de la humanidad han imperado, denotan una profunda diferencia entre las relaciones laborales de la actualidad y las que existieron en épocas pasadas. Actualmente su regulación jurídica tiene marcadas diferencias a los fines de aquellas.

El derecho común en contadas normas, para situaciones - en ella previstas tomaba en cuenta la persona del trabajador. El derecho antiguo y el medieval, sobre decirlo, estaban encaminados principalmente a la defensa de los intereses de los señores o patrones. En las Leyes de las Indias se establecen disposiciones -- tendientes a proteger el trabajo de los aborígenes, pero partiendo de la base de defender al indio como persona y no de tutelar - el trabajo como actividad humana.

G R E C I A     Y     R O M A.- La idea predominante en estos dos pueblos consistía en que el trabajo no era una tarea del ciudadano. La producción se realizaba por los esclavos, sin que - pueda afirmarse la existencia de relación de trabajo, en razón de que no eran hombres libres.

"En los comienzos de la historia romana, el artesano libre existió, así como las corporaciones de éstos, que instituidas con el nombre de collegia, tenían la finalidad de establecer una fraternidad profesional y religiosa que se proponía terminar con la división de romanos y sabinos". (1) Los colegios en realidad - no tuvieron un carácter profesional, sino mas bien fueron asociaciones fraternales cuyos miembros se reunían con fines religio--

---

(1) BALELLA, Juan, "Lecciones de Legislación del Trabajo", Traducción Española, 1933, p. 14.

ses y para celebrar funerales a sus compañeros fallecidos.

Con las múltiples conquistas, el Imperio Romano acrecentó el número de esclavos y con ello, el envilecimiento de salarios y miseria del artesano que formaba parte de los colegios, -- convirtiéndose en un instrumento de políticos que agitaron la vida de Roma en los fines del régimen republicano.

"Durante el imperio de Augusto, solo podían existir aquellos colegios expresamente autorizados por el poder público, -- sometidos a una rigurosa reglamentación y vigilancia". (2) Tiempo adelante, con la paz prolongada vino la disminución de esclavos -- por la gran cantidad de manumisiones, originadas principalmente -- por el cristianismo, resultando la reaparición del artesano libre. Nos expresa el tratadista D. Pozzo: "Bajo esta reglamentación el ciudadano perdió su libertad para elegir o abandonar su profesión, debiendo seguir la del padre. Si los obreros trabajaban en ciertas manufacturas del estado, como la fabricación de materiales de guerra, minas y canteras, obras públicas, etc., no podían abandonar su trabajo. Para que siempre se les pudiese identificar eran marcados a fuego, trascendiendo sus faltas a la responsabilidad solidaria de todos sus compañeros." (3)

Lejos de estimular el trabajo libre, el bajo Imperio se dedicó mas bien a colocarlo al nivel del trabajo servil, considerando las labores industriales, no como un derecho que se debía -- proteger, sino como un servicio que podían exigir los emperadores que llegaron a hacer de las diversas profesiones, tantas funciones de estado obligatorias y de aquellos que las ejercían, siervos del oficio, sin que jamás se preocuparan de la condición material o moral del artesano o asalariado.

---

(2) D. POZZO, Juan, "Derecho del Trabajo", Ediar. Soc. Anon Editores, 1948, Tomo I, p. 16.

(3) Idem, p. 17.

Al respecto comenta el autor Paul Pic lo infructuoso de buscar un rastro en las leyes romanas, de disposiciones protectoras del trabajo. (4)

E D A D M E D I A.- Lo que podría llamarse derecho del trabajo en esta época lo constituyen las reglas de organización y funcionamiento de las corporaciones, que fueron creadas en beneficio de los productores, sacrificando el bienestar de los trabajadores.

Nos comenta el Dr. Mario de la Cueva que el derecho del trabajo en esta época es creación del artesano atento a las fuerzas económicas, quienes detentaban los elementos de la producción, lo que quiere decir que no es un derecho de la clase desposeída, sino de los poseedores. (5)

Las corporaciones tienen su apogeo del siglo X al XVI - en el que empezaron a declinar por las nuevas relaciones económicas. Su constitución, organización e influencia en el desarrollo de la vida de la ciudad, varían de acuerdo al lugar y costumbres, sufriendo transformaciones con el tiempo. Responden típicamente a las modalidades de la economía de la época. A diferencia de los sindicatos actuales, los obreros de la edad media no representan ningún papel dentro de las corporaciones, que tenían como fin primordial la defensa de los intereses de la profesión, reglamentando las actividades de sus miembros y amparándolos de las intromisiones de terceros, que a su vez estaban impedidos para realizar el mismo trabajo u oficio. Prohibía la competencia entre los maestros.

El tratadista D. Pozzo cita en su obra las palabras de Paul Pic, quien define las corporaciones como una asociación de -

---

(4) PIC, Paul, "Traité de Législation Industrielle", Editorial -- Arthur Rousseau, París, 1922, p. 91.

(5) DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1949, Tomo Primero, Tercera Edición, p. 7.

artesanos del mismo oficio residentes en una ciudad, que ejerce-- el monopolio riguroso de la fabricación y de la venta de cierto - producto, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, bien sean municipales, señoriales o reales. (6) En efecto, las corporaciones constituían sindicatos obligatorios, puramente-patronales, dirigidos por los artesanos que habían sido elegidos-entre sus iguales.

La estructuración de las corporaciones se conformaba -- por los maestros quienes tenían bajo su dirección a los compañe--ros y aprendices, lo que constituía una verdadera jerarquía profe--sional, perfecta y minuciosamente reglamentada en los estatutos - corporativos. El maestro De La Cueva señala que la entrada al gremio estaba tan restringida que los oficios se fueron haciendo he--reditarios; se exigía un largo aprendizaje y práctica al compañe--ro y los aspirantes a maestros eran sometidos a un severo exámen, que consistía entre otras pruebas en la creación de una obra ma--estra. (7)

Mas tarde, el título de maestro fué patrimonio de la an--ciandad, situación que originó reacciones contrarias y la crea--ción de asociaciones inicialmente de carácter mutualista y frater--nal, pero posteriormente tomaron la defensa de los intereses de - su clase en contra de los patrones. Se rechaza abiertamente la i--dea del monopolio sobre el trabajo y comienza a surgir el movi--miento liberal. En el año de 1776 se promulga el edicto de Turgot que proclama como derecho natural y absoluto el libre trabajo, --prohibiendo la existencia de toda organización que impidiera o es--torbara el ejercicio del mismo. En 1791, como consecuencia de la-revolución francesa, se suprimen definitivamente las corporacio--

---

(6) D. POZZO, Juan, op. cit. p. 21.

(7) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 9.

nes. El autor Mario de la Cueva considera que la Ley de Chapelier no destruyó el régimen corporativo, en virtud de que ya se encontraba suprimido cuando se expidió ésta, pero sí prohibió su reorganización, así como la formación de nuevas asociaciones, cualquiera que fuera el nombre que se les diera. (8) Esta es la primera piedra del contrato de trabajo.

Indica el autor Alfredo J. Ruprecht que el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de mano de obra, inciden plenamente sobre la relación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente contractual. Agrega el citado estudioso, - reflejo de esta situación son los Códigos de Napoleón (1804), Civil Español (1889) y Alemán (1897), en los que el contrato se regula en forma concisa. Pero con todo, en ellos hay una gran diferencia a la forma romana de ser considerados: se dignifica y reconoce carácter humano al trabajador y, cuando el derecho del trabajo se independiza del civil, el contrato laboral adquiere su desarrollo, creando doctrinas sobre él. (9)

Con la concentración del trabajo en la ciudad surge un nuevo problema: el desempleo. Esta situación produce que el trabajador tenga que acogerse a las condiciones impuestas por el patrón, so pena de no conseguir el puesto pretendido. Los obreros reaccionan y aparece el sabotaje, que a su vez provoca que algunas legislaciones lo castiguen inclusive con la muerte.

En la segunda mitad del siglo XIX se comprende la fuerza que significa la unión de los trabajadores, surgida de la doctrina de Carlos Marx principalmente. Pero no toda la legislación del trabajo es el fruto de una directa imposición obrera, ya que tienen participación los distintos partidos representantes de la

---

(8) Idem, p. p. 10 y 11.

(9) RUPRECHT, Alfredo J., "Contrato de Trabajo", Editorial Libreros, Buenos Aires, 1960, p. 3.

opinión pública, como en el caso de Inglaterra, donde las principales reformas laborales fueron propuestas por los partidos políticos liberales y conservadores. En otros países fue el gobierno mismo quien llevó a cabo la legislación laboral, como es el caso de Alemania con Bismark.

El Dr. De La Cueva opina que con la obra de este personaje se pensó que la garantía de mejores condiciones de trabajo y la creación de nuevas instituciones, como el seguro social, calmarían la inquietud de los obreros, pero lo cierto es que a pesar de estos esfuerzos, la lucha de clases adormecida por algunos años, brota nuevamente con insospechada intensidad, porque a pesar de los incrementos al salario, no constituye en el sentir del proletariado, un término a su explotación. (10)

**ORIGEN EN MEXICO.** - Considerando con lo anterior, haber puesto de relieve los principales aspectos históricos en relación con el derecho del trabajo, en seguida pasamos a referirnos al derecho laboral en México, partiendo del constituyente de 1857, etapa en la que consideramos empieza a fraguarse la elaboración de tal disciplina, que influenciada en gran parte por los pasos y medidas adoptadas por los estados europeos, comienza a matizar instituciones propias del derecho laboral.

Diversos autores consideran que el artículo 50 de esta Constitución referente a la libertad de trabajo, obedece mas a seguir la corriente legislativa que imperaba en el mundo, que buscar una solución a los problemas laborales. El maestro Jesús Castorena menciona que el precepto citado, otorgaba al poder judicial la facultad para impedir a alguna persona el ejercicio de una profesión industria o comercio, cuando atacaba derechos de terceros, ampliándose esta facultad al poder ejecutivo, cuando era la sociedad la que sufría la afrenta. Mas sin embargo, el 25 de septiembre de 1873 se suprimieron tales facultades y se establecieron determinados supuestos de interés público que deberían prevalecer sobre el

---

(10) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 60.

individual, remarcando con ello el sentido de esa garantía constitucional. (11)

El maestro Mario de la Cueva opina que el constituyente de 1857 confundió el problema de la libertad de industria, con el de protección al trabajo, lo que impidió el nacimiento de esta disciplina, creyendo erróneamente, que la no intervención del estado en la organización y vida de las empresas, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación del contrato de servicios. - (12).

De la influencia del liberalismo no escapó la legislación mexicana, en la cual dentro del derecho civil encontramos algunos antecedentes de relaciones de trabajo ya reglamentadas. El contrato de servicio doméstico, tiene su origen en el código francés, dentro del título de "Arrendamiento". Nuestra legislación no acogió ese término, porque el hombre, independientemente de la esfera social en que se halle colocado, no puede ser comparado con seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas. (13)

El código civil de 1871 regulaba en los artículos del -- 2434 al 2457 diversos conceptos utilizados por la actual ley laboral. Respetaba la libertad de las partes para contratar; consideraba nulo el contrato perpétuo; contemplaba diversos tipos de contratación, siendo por excepción el indefinido; estipulaba las formas de terminación con carácter unilateral con el requisito de avisar con ocho días de anticipación en tratándose de contratos indefinidos; en los de tiempo fijo impedía su terminación anticipada a excepción de causas justas, de lo contrario originaba responsabilidad por daños y perjuicios para el trabajador y, salarios caídos -

---

(11) CASTORENA, J. Jesús, "Tratado del Derecho Obrero", Editorial-París, México, Primera Edición, p. 110.

(12) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 86.

(13) DE J. LOZANO, Antonio, "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicana, J. Balleca y Cia. Suc. Editores, México, 1905, p. 122.

para el patrón.

En este código se encuentran también antecedentes en el capítulo denominado "Contrato de Obra" que determinaba las condiciones de seis diversos contratos: El servicio doméstico; el servicio por jornal; el de obras a destajo o precio alzado; el de los porteadores y alquiladores; el de aprendizaje y, el de hospedaje. El contrato de trabajo quedó comprendido dentro de esa reglamentación y reservó el legislador algunas medidas protectoras para los trabajadores en materia de salario.

El autor Jesús Castorena considera falto de influencia -- ese cuerpo de leyes en las condiciones del trabajador, en vista de su ignorancia por falta de divulgación; por los escasos beneficios que reportaba y finalmente, en razón de que el ejercicio de toda acción judicial, requería elementos de los que carecía el obrero. (14)

E P O C A C O N T E M P O R A N E A .- Dentro de este apartado incluimos muy someramente los principales puntos de la Ley de Villada, Ley de Bernardo Reyes, período de huelgas, Ley de Cándido Aguilar, Ley de Trabajo del estado de Yucatán, del general Alvarado y finalmente, el constituyente de 1917.

L E Y D E V I L L A D A .- Fue promulgada por el gobernador del estado de México, José Vicente Villada en el año de -- 1904, contenedora de disposiciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El maestro Castorena destaca cuatro puntos como sobresalientes de esta ley: 1º establecía la presunción en favor del trabajador de considerar como riesgo de trabajo aquel accidente del que no se hubiere probado distinta naturaleza; 2º protegía tanto los accidentes, como las enfermedades profesionales; 3º establecía indemnizaciones consistentes en atención médica y pago de salarios y 4º contemplaba indemnización por fallecimiento del -- trabajador, consistente en quince días de salario y gastos de sepelio. Por último, prevenía la irrenunciabilidad de derechos que creaba en favor de los trabajadores. (15)

---

(14) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. p. 115 y 116.

(15) Idem, p. 118.



LEY DE BERNARDO REYES.- Fue expedida por el autor del que lleva su nombre, siendo gobernador del estado de Nuevo León, en el año de 1906. Resultaba mas restringida - que la anterior porque no incluía las enfermedades profesionales.- Consignaba la misma presunción que la de Villada, pero contenía excluyentes de responsabilidad para el patrón. En materia de indemnizaciones sí era muy superior a la de Villada porque preveía indemnizaciones o pensiones en favor de los familiares, cuando el accidente causaba la muerte al trabajador, variando en su monto según las necesidades de los deudos. Expone el Dr. De La Cueva la importancia que revestía la parte relativa al procedimiento para exigir el pago de las pensiones, consistente en un juicio verbal, con simplificación de los trámites y reducción de términos.. (16)

PERIODO DE HUELGAS.- Durante los años-1908 y 1909, se advierten las primeras coaliciones obreras, que se tradujeron en huelgas, de gran trascendencia política en el movimiento de 1910, siendo las principales las de Cananea y Río Blanco. Es inobjetable la justicia social que tales movimientos huelguísticos perseguían y para ello, véase el memorandum que presentaron -- los trabajadores de la Cía. Minera Cananea Consolidated Copper Company a sus patrones en el año de 1906. Expresa el Dr. Trueta Urbina que como primer punto el pueblo obrero se declaraba en huelga y segundo, la obligación del pueblo obrero a trabajar sobre las siguientes condiciones: 1.- Destitución del mayordomo Luis; 2.- Salario mínimo de \$5.00 por ocho horas de trabajo; 3.- Igualdad de condiciones en el trabajo entre mexicanos y extranjeros, debiendo ser los primeros el 75% del total de la masa trabajadora ; y 4.- Humanización de los hombres al cuidado de las jaulas. También solicita con derecho al ascenso según aptitudes. (17)

---

(16) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 91.

(17) TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1970, p. 6.

Posterior a este requerimiento, estalló la huelga y los trabajadores fueron atacados por compañeros de nacionalidad norteamericana, así como soldados del vecino país. Nuevamente comenta el Dr. Trueta Urbina que la actitud resuelta de los trabajadores obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo en el que accedían a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas. (18).

En Río Blanco, la huelga de 1907 también tuvo resultados trágicos. Se origina con motivo del reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón que contenía jornadas inhumanas, indemnizaciones en favor del patrón por defectos en los tejidos y otras de igual envergadura. Es en Puebla y Atlixco donde estalla la huelga y en reacción a ella el centro industrial de Puebla ordena un paro general en Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Oaxaca, Jalisco y otras. El asunto es sometido al arbitraje presidencial quien comunica que el laudo es favorable a la clase obrera y los conmina a regresar a su trabajo. Menciona el maestro Trueta Urbina la irritación de los trabajadores por la burla de que han sido objeto, quienes manifiestan una actitud de desafío y posteriormente toman las tiendas de raya, las incendian, liberan a sus compañeros encarcelados, todo lo que provoca una gran masacre en la que va al frente el Gral. Rosalindo Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales (19).

**LEY DE CANDIDO AGUILAR.** - Lleva el nombre de su autor, quien la expidió siendo gobernador del estado de Veracruz. Estipula la jornada de trabajo a nueve horas diarias, descanso semanal y salario mínimo equivalente a \$1.00

En materia de previsión social incluye las enfermedades no profesionales y obliga al patrón a proporcionar asistencia médi-

---

(18) Idem, p. 8.

(19) Idem, p. 11.

ca, medicinas y salarios por el tiempo que dure la incapacidad, --- siempre que la enfermedad no se hubiere contraído por conductas viciosas del empleado. Considera el maestro De La Cueva de enorme resonancia en su época la reglamentación sobre forma y pago de salario, así como proporcionar en algunos casos alimentos al obrero. (20)

LEY DE YUCATAN DEL 14 DE MAYO DE 1915 DEL GRAL. ALVARADO, La más amplia de todas las citadas. Creó las autoridades de trabajo: Junta de conciliación y arbitraje; tribunal de arbitraje y departamento de trabajo. Confiere derechos para la organización de sindicatos; reglamenta sobre el contrato colectivo, huelga, paro y establece condiciones de trabajo, fundamentalmente en cuanto a jornada, salario mínimo, trabajo de mayores y niños, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Limita el tiempo extraordinario a un cuarto de jornada ordinaria, la que no puede exceder de 44, 43, 48- y 51 horas semanales, según el trabajo. Define el salario mínimo como la cantidad suficiente para satisfacer tan solo las necesidades actuales y faculta a las juntas de conciliación y tribunal de arbitraje para que previo estudio, lo fijen sin que pueda ser menor de \$2.00 (21)

Esta legislación representa uno de los pensamientos más avanzados de esa época en todo el orbe.

ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917 .- El artículo -- 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -- constituye propiamente el inicio del derecho del trabajo en México, pues obliga a todos los estados de la federación a dictar normas uniformes sobre esta disciplina.

Tutela a todas las personas que celebran un contrato de trabajo incluyendo dentro de sus disposiciones, normas relativas al trabajo de las mujeres y menores. Nos dice el maestro Castorena que la posición de la ley en este capítulo, es claramente intervencio--

---

(20) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 95.

(21) Idem, p. 110.

nista, puesto que siendo el mayor de edad persona capaz para entender sus relaciones con el patrón, quiere que esas relaciones se sujeten a un mínimo establecido por ella misma. (22)

Sobre las condiciones de trabajo se sientan las bases de la legislación actual. Establece la jornada de trabajo en ocho y siete horas para la diurna y nocturna respectivamente y, aún menor cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera. Determina la forma de pago de las jornadas extraordinarias y estatuye el séptimo día como descanso. Precisa el concepto de salario, así como sus principios regidores relativos al plazo, lugar y protección, prohibiendo las tiendas de raya, retenciones, multas y otras de igual importancia. Confiere a los trabajadores la participación en las utilidades de la empresa. En materia de despido y separación de trabajadores, señala normas encaminadas a garantizar la estabilidad en el empleo. Permite a los trabajadores y patrones la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Proporciona a los trabajadores el medio de presión cuando los diversos factores de la producción estén desequilibrados que es la huelga.

Sobre el contrato colectivo no contiene disposición alguna. Comentando sobre este particular el Dr. De La Cueva considera que su validéz se deriva del concepto de contrato a que se refiere el párrafo introductorio de tal precepto constitucional y obviamente porque siendo la finalidad primordial de los sindicatos y de la huelga, la celebración de esa clase de contratos, no se comprende que el legislador hubiere otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y declarar huelgas, si no pudieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo. (23)

Consegra la teoría del riesgo profesional ampliamente e introduce medidas para prevenir accidentes, implantando con carácter potestativo el seguro social. Determina los casos en que el pa-

---

(22) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 122.

(23) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 123.

trón habrá de proporcionar habitación a los trabajadores.

Crea las juntas de conciliación y arbitraje, cuya integración es tripartita con representantes del estado, trabajadores y patrones. Establece las comisiones especiales para la fijación del salario mínimo y participación en las utilidades. En 1929 federaliza la legislación laboral en diversas ramas de la industria y en 1942 lo hace totalmente. En 1929, también establece el régimen obligatorio del seguro social, promulgándose su ley reglamentaria el día 31 de diciembre de 1942.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- Es el antecedente inmediato de la legislación laboral actual, cuya vigencia se extendió - hasta el 30 de abril de 1970.

Es demasiado complejo estudiar todo el contexto de este - cuerpo legislativo, virtud por la cual solamente nos referiremos a las normas que no encuentran reproducción en la ley vigente que mas adelante analizemos.

Determinaba los casos en que el contrato de trabajo debía ser escrito y aquellos en los que podía ser verbal. Confería facultad al individuo para exigir de otros individuos o sindicatos, obligados por el mismo contrato, el cumplimiento de éste, así como el pago de daños y perjuicios, prestación esta última contemplada en - diversas disposiciones de la ley. No contenía el pago de tiempo extraordinario en la cuantía de 200% sobre las horas excedentes de -- nueve semanales. Incluía como causas de terminación y suspensión de los contratos de trabajo, la muerte o incapacidad del patrón con ta las consecuencias. Reglamentaba en forma detallada el trabajo de -- los aprendices, así como las causas de despido o separación justifi cada de éstos.

En materia de riesgos de trabajo se relevaba al patrón de cualquier responsabilidad, cuando aseguraba con una empresa nacional a sus trabajadores, siempre que el monto no fuere inferior a la indemnización legal. También establecía la suplencia de esa indem nización por una pensión vitalicia y diversas disposiciones relativas al adiestramiento de trabajadores en materia de primeros auxilios.

Comprendía el despido legal de un trabajador sustituto de otro que hubiere sufrido un riesgo de trabajo, incapacitándolo, --- cuando a partir de ésta, no hubiese transcurrido un año. Por último en materia procesal estipulaba la posibilidad de promover incompetencia por inhibitoria.

#### B).- EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Para el estudio del presente tema, es preciso determinar el concepto de las relaciones de trabajo. Para ello, unicamente nos remitiremos a la ley laboral vigente:

"Art. 20.- Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma y denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Priva en la ley el principio de considerar a la misma como contrato, para aquellos casos en los que se omitió celebrarlo -- por escrito.

Son efectos inmediatos de las relaciones de trabajo, la - creación de derechos y obligaciones en forma recíproca.

#### 1.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Considera el Dr. Mario de la Cueva que éstas pueden dividirse en principal y accesorias, consistiendo la primera en la prestación del servicio y las segundas, las que son consecuencias de aquella. El artículo 33 de la ley de 1931 consignaba que en los casos de omisión de señalar en los contratos los servicios que debería prestar el trabajador, deberían prestarse aquellos que fuesen - compatibles con la fuerza, aptitudes, condiciones del trabajador y género de la industria de la empresa. <sup>(24)</sup> La anterior obligación - se aseguraba con otros deberes del trabajador como el impedimento - para suspender labores sin causa justa o permiso del patrón; prohi-

---

(24) Idem, p. 599.

bición de hacer colectas o propaganda durante la jornada de trabajo; acatamiento a las órdenes del patrón referentes al trabajo contratado; ejecución del trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados; prohibición de ejecutar actos en perjuicio de los intereses de la empresa, tales como divulgación de secretos de la misma, concurrencia al empresario y , considera como propiedad del patrón, -- las invenciones en que participe el trabajador cuando su trabajo es de investigación; le obliga a coadyuvar para evitar peligros que afecten la existencia de la empresa, patrón y compañeros; guardar -- buenas costumbres durante las horas de labores y no portar armas de fuego u otras de igual naturaleza.

Es prudente asentar que la obligación de trabajar, como - lo apunta el maestro Castorena, es personalísima, considerando que el servicio prestado mediante sustituto, implica la terminación del contrato. (25)

Por su parte el tratadista Ruprecht afirma que la prestación del servicio personal es una obligación esencial del obrero, - en virtud de que al ser elegido éste, se tomaron en cuenta determinadas circunstancias especiales de dicho individuo. (26)

La legislación laboral vigente varía en forma casi inapreciable respecto de la ley de 1931, en cuanto a estas obligaciones. - Veremos el contenido del artículo 134 de la ley actual, en el entendido de que las obligaciones que se comenten, constituyen derechos al patrón para exigir su cumplimiento.

Expresa el precepto mencionado lo siguiente:

"Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

"I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo -- que les sean aplicables."

"II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indi--

---

(26) RUPRECHT, Alfredo, op. cit. p. 188.

(25) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 274.

quen los patrones para la seguridad y protección -- personal de los trabajadores. "

Las anteriores fracciones no ameritan explicación y bástenos con enunciarlas.

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

Salvo la supresión del vocablo "contratado" no varía del texto del correlativo de la ley de 1931 (artículo 113 fracción I).- Mucho se ha comentado que esta obligación se viola con motivo de la invasión, equivocada, de las fuerzas sindicales en la autoridad patronal. El maestro Euquerio Guerrero afirma que pueden perfectamente coexistir en una empresa, las dos disciplinas, patronal y sindical, si cada una de ellas ejercita dentro del ámbito que la ley les ha señalado sus atribuciones. (27)

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

Se traduce en la obligación de lealtad y cooperación del trabajador y se entiende contrario a ella, el actuar con malicia o torpemente causando daños a la empresa, o la lentitud en el trabajo. Considera el maestro Guerrero la buena fé como parte esencial de esta obligación, y para los casos de duda, la costumbre y analogía como factores importantes para precisarla. (28)

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva indica que nuestro derecho aceptó el criterio subjetivo de Sarassi, concordando el artículo 33 con la fracción IX del artículo 126, ambos de la ley de -

---

(27) GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1971, p. 202.

(28) Idem, p. 203.



1931, que exigen la inhabilidad manifiesta del trabajador, para la terminación del contrato por falta de eficiencia. <sup>(29)</sup> Esta afirmación puede ser rebatida, de acuerdo con el criterio sustentado por nuestro máximo tribunal federal en diversas ejecutorias, de las que transcribimos una de ellas:

Negligencia en el desempeño del trabajo. Es causa de destitución.- Si se comprueba que el trabajador no laboró ni con la intensidad debida, ni con el cuidado necesario, tanto porque no rindió en el trabajo - lo que sus demás compañeros, como porque se puso a nivelar la máquina, y que en razón de lo anterior, - faltó al cumplimiento de las obligaciones que le impone la fracción II del artículo 113, de la Ley Federal del Trabajo (1931), dicho obrero se hizo acreedor a la destitución. Ejecutoria del 25 de marzo de 1963, en el amparo directo 435/62 de Moisés Sotelo.

En efecto, coincidimos con el Dr. Baltazar Cavazos quien afirma que la obligación señalada, al ser incumplida es causa para la rescisión del contrato, sin responsabilidad para el patrón. <sup>(30)</sup> Más aún, se confirma lo anterior con el criterio judicial de considerar como falta de probidad y honradez el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de ánimo, o sea, apartarse de las funciones que se tienen a cargo, dejando de hacerlas o procediendo en contra de las mismas.

"V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo."

---

(29) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 603.

(30) CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo", Coparmex, México, - 1971, p. 184.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene jurisprudencia definida en el sentido de que, para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar cuando vuelva la imposibilidad que tuvo para laborar, pues de lo contrario, el -- despido será justificado y la comprobación posterior ante la junta de conciliación y arbitraje, carecerá de eficacia. (31)

"VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles -- que les hayan sido dados para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el -- uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso -- fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción."

El trabajador que por negligencia, descuido o en forma de losa provoque daños a los intereses del patrón, incurre en responsabilidad que puede acarrear su despido justificadamente. Al analizar las fracciones V y VI del artículo 47 de la ley laboral, volveremos a esta obligación.

El maestro Castorena menciona que los daños intencionales pueden constituir verdaderos delitos, pero que al ser éstos mínimos la ley consideró conveniente encuadrarlos como causal de despido -- justificado, asimilándolo al incumplimiento del contrato. (32)

"VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio."

Su inobservancia es causa de rescisión del contrato de -- trabajo. Es protectora tanto de los intereses de la comunidad trabajadora, como del patrón.

---

(31) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte-Cuarta Sala, Editorial Mayo Ediciones S. de R.L., México, 1975, p. p. 105 y 106.

(32) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 188.

"VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo."

Se deriva del deber de fidelidad y solidaridad que debe reinar en todo centro de trabajo. El Dr. De La Cueva considera que responde a los más elementales principios de humanidad y de buena fé y por lo mismo se encuentra consignada en todas las legislaciones extranjeras. (33)

En concordancia con esta obligación, el artículo 65 de la ley laboral vigente, repite los conceptos de "siniestro o riesgo inminente", para preceptuar la obligación de los trabajadores de laborar tiempo extraordinario, pero recibiendo salario sencillo, aún en el trabajo desarrollado fuera de la jornada normal, según dispone el primer párrafo del artículo 67 del mismo ordenamiento legal.

"IX.- Integrar los organismos que establece esta ley."

"X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable."

Es protectora tanto del trabajador en su persona, como del patrón en sus intereses, que pueden verse mermados por baja producción, aumento de responsabilidad, etc. Comenta el maestro Castorena: "Si bien el patrón está obligado a tomar las medidas de seguridad previstas en el reglamento respectivo, el obrero tiene el deber de ajustarse a esas medidas, ya sea en protección de sí mismo, ya sea para salvaguardar la salud de sus compañeros, siendo causa de terminación del contrato su incumplimiento. (34)

---

(33) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 608.

(34) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 190.

"XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas."

De igual naturaleza que la que antecede, reviste la misma gravedad su inobservancia. En otro capítulo abundamos en ella.

"XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patrones."

Es una obligación de naturaleza previsoría y obedece al principio de lealtad o fidelidad que el trabajador debe al patrón, basada en la buena fé. El autor Ludovico Barassi nos dice que la buena fé es la rectitud integrante de la disposición escrita, sobre la cual el patrón hace hincapié, tenida muy en cuenta por él pues representa la garantía de su expectativa acerca de la adaptación de su dependiente, en la ejecución del trabajo, a las exigencias de la prestación correctamente integral. (35)

"XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa."

Nuevamente aflora el principio de fidelidad ya que la actitud reveladora del trabajador puede causar serios perjuicios al patrón. Su incumplimiento es de naturaleza delictiva, inclusive. (Art. 220 del Código Penal para el Distrito Federal). Sobre esta o--

---

(35) BARASSI, Ludovico, "Tratado de Derecho del Trabajo", Versión Castellana del Dr. Miguel Susini, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, Tomo II, p. p. 283 y 284.

bligación comenta el tratadista Ruprecht que se extiende aún después de terminado el contrato laboral y el extrabajador está impedido para utilizar los secretos ajenos a los conocimientos, pero sí puede usufructuar los secretos que integren, al mismo tiempo, los conocimientos adquiridos y los que complementen su formación profesional.- (36).

## 2.- PROHIBICIONES AL TRABAJADOR.

Expresa el artículo 135 de la ley laboral vigente:

"Queda prohibido a los trabajadores:"

"I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña."

Antes de proseguir la enumeración, deseamos aclarar que en nuestro particular punto de vista, la violación a cualquiera de estas prohibiciones amerita la rescisión justificada del contrato de trabajo y por tal motivo, únicamente las enunciaremos para avocarnos a su estudio en el próximo capítulo.

"II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

"III.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada."

"IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez."

"V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita-

---

(36) RUPRECHT, Alfredo, op. cit. p. p. 194 y 195.

por el médico."

"VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo -- exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo."

"VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón".

"VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de - trabajo."

"IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que es tán destinados y"

"X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas - de trabajo, dentro del establecimiento."

Es evidente que las obligaciones correspondientes al trabajador constituyen derechos en favor del patrón, quien puede exigir su cumplimiento o bien, adoptar las medidas que juzgue procedentes-- por su inobservancia.

Previo al estudio de las obligaciones patronales, nos referiremos a las invenciones en que participa el trabajador, sea como un derecho para éste o bien para el patrón. Con frecuencia, el trabajador durante la prestación de sus servicios, consigue descubrir sig temas y medios de simplificación del trabajo, que significan ahorro de tiempo y fatiga. Surge la interrogante sobre si estas invenciones son de su pertenencia o del patrón.

Sobre el particular comenta el autor Barassi que en la con vención consultiva sobre trabajos intelectuales de Ginebra en 1929, - se sugirió a todos los estados la adopción de dos principios; el pri mero consistente en mencionar al autor de la invención en la patente respectiva, a fin de proteger el derecho al nombre y el segundo, el otorgamiento de una retribución suplementaria al asalariado inventor cuando resulte que su salario, no es compensación adecuada tomando-

en consideración la magnitud de la invención. (37)

La ley laboral vigente dedica un capítulo especial a este problema, resolviendo el artículo 163, en tres fracciones de la siguiente manera:

- a).- El inventor tiene derecho a que su nombre figure como autor de la invención.
- b).- En el caso de que las labores del trabajador en la empresa sean precisamente de investigación o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la negociación, la propiedad de la invención, así como su explotación corresponderán al patrón, mas cuando el invento implique beneficios desproporcionados con el salario que se paga al inventor, éste tendrá derecho a una compensación complementaria a su salario.
- c).- Cuando las labores del trabajador no consistan precisamente en investigaciones, la invención que realice será de su exclusiva propiedad, teniendo el patrón - derecho de preferencia sobre el uso y adquisición de la invención y de las patentes correspondientes.

### 3.- OBLIGACIONES DEL PATRON.

Muy abundante resulta el presente tema, razón por la cual únicamente analizaremos aquellas obligaciones que tengan relación directa con el objetivo principal de este trabajo, enunciando las que no lo sean así. Desde luego que las que hemos de citar, no conforman la totalidad real, por el mismo motivo de su extensión, que inclusive entraña invocar otros ordenamientos jurídicos y de ahí que nos -- concretemos a la ley laboral vigente. Reza el artículo 132:

"Art. 132.- Son obligaciones de los patrones:"

- "I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos."

---

(37) BARASSI, Ludovico, op. cit. p. p. 366 y 367.

Veamos algunas de las principales normas a que se refiere esta disposición.

PREFERENCIA DE TRABAJADORES .- Por mandamiento legal, el patrón debe emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos o profesionales, por excepción se permite la contratación extranjera, por la falta de mexicanos, casos en los que el patrón y los trabajadores extranjeros -- tendrán que capacitar a aquellos y sin que pueda exceder del diez - por ciento de los de la especialidad. Los directores, administradores y gerentes generales quedan exceptuados de la aplicación de estas disposiciones.

La ley laboral vigente, dedica el capítulo IV del Título-Cuarto a reglamentar los derechos de preferencia. Esta es una nueva modalidad porque la ley de 1931 únicamente hacía referencia a estos derechos en el artículo 99 y en la fracción I del artículo 111.

El autor Luigi De Litala considera que es obligación del patrón atribuir al trabajador la calificación que le compete y conceder las promociones correspondientes al empleado de acuerdo con las disposiciones orgánicas, si se trata de establecimientos en que el personal está inscrito en escalafones y sigue una determinada carrera. Nos dice el citado tratadista que el titular del establecimiento no puede hacer cubrir un puesto que ha quedado vacante, por un extraño, sino por aquel a quien el puesto, según las disposiciones orgánicas, le correspondería. (38)

El artículo 154 de la ley laboral impone a los patrones - la preferencia de mexicanos sobre extranjeros; de quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo; de quienes carezcan de otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia; y de los - sindicalizados. Por su parte, el artículo 157, faculta al trabaja--dor perjudicado por la violación a este derecho para acudir a la --

---

(38) DE LITALA, Luigi, "El Contrato de Trabajo", Traducción de Santiago Senties Melendo, Editores López & Etchegoyen, S.R.L., Segunda Edición Italiana, Buenos Aires, 1946, p. 163.



junta de conciliación y arbitraje y exigir el cumplimiento o una indemnización de tres meses de salario y los caídos.

Este capítulo introduce una nueva prestación en favor del trabajador, cual es la prima de antigüedad, que ha despertado innumerables controversias tanto doctrinarias, como judiciales, de las que intencionadamente omitimos su análisis, en obvio de lo complejo del tema.

CONDICIONES DE TRABAJO .- Establece la ley que las condiciones de trabajo no pueden ser inferiores a las que ella fija y deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan existir diferencias derivadas de la raza, credo religioso, sexo, nacionalidad, doctrina política, salvo las modalidades que la misma consigna. Constituyen normas de trabajo que no debe violar el patrón y que encuadran dentro de la -- fracción I del precepto que se analiza.

JORNADA DE TRABAJO .- El artículo 123 Constitucional fija la duración de la jornada diurna en ocho horas y la nocturna en siete. El artículo 61 de la ley reglamentaria reproduce tales disposiciones y agrega la mixta, por la que habrá de entenderse aquella que se extiende durante el día y la noche, cuya duración es de siete y media horas, siempre que el período nocturno no exceda o sea igual a tres y media horas, pues entonces se considerará jornada nocturna. - El artículo 60 de la propia ley, se encarga de definirnos la jornada diurna como aquella que se ejercite entre las seis y las veinte horas de un mismo día y la nocturna, la que se ejecuta entre las horas restantes de dos días consecutivos.

Puede decirse que la historia del derecho laboral corre paralela con la de la jornada de trabajo. El tratado de paz de Versalles, fijó como uno de los primeros y más urgentes objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, el establecimiento de la jornada de ocho horas, que fué discutido en la conferencia de Washington de 1919. Al respecto el tratadista D. Pozzo señala que el asunto fué motivo de vivas discusiones, especialmente de los delegados patronales que argüían la dificultad de limitar la jornada de trabajo-

precisamente en momentos que la economía de diversos países en guerra, había sufrido tanto que se necesitaba realizar un esfuerzo considerable para retornarla, sin embargo, comenta el citado autor, el voto de los delegados obreros y de muchos oficiales, produjo la aprobación de un proyecto de convención, sobre la limitación de la jornada a ocho horas o de la semana a cuarenta y ocho, en los establecimientos industriales. (39)

De acuerdo con el artículo 58 de la ley laboral vigente, se entiende por jornada de trabajo el tiempo que se encuentra el trabajador a disposición del patrón para prestar su trabajo, y no el tiempo efectivo de la prestación de servicios.

Nuestra legislación de la materia, acepta la prolongación de la jornada normal de trabajo, cuyo importe se pagará con un 100% más por cada hora de servicios adicionales, siempre que no sobrepase de nueve semanales, porque entonces se cubrirán a razón de 200% independientemente de las sanciones a que se hace acreedor el patrón, por ser nueve el máximo permitido. En cuanto a los menores de edad (mayores de catorce años, menores de dieciseis), la jornada máxima es de seis horas, sin que ésta pueda prolongarse.

DIAS DE DESCANSO .- Tiene su origen en la edad media generado por la influencia de la iglesia, para permitir a los trabajadores el cumplimiento de sus deberes religiosos. Posteriormente, este fundamento se sustituye por uno de carácter social, consistente en que el trabajador requiere de un reposo de veinticuatro horas a la semana, que le permita recuperar fuerza y convivir con su familia.

La ley laboral de 1931 sugería esta prestación, por lo cual mediante reforma en 1936, se agrega que el descanso será con goce de salario. Con esta innovación, se presentó el problema de que los trabajadores que no hubiesen laborado los seis días, no tenían derecho al pago del séptimo día. Actualmente la ley dispone el pago proporcional de dicha prestación, acorde con los días trabajados. - También establece una prima adicional del 25%, cuando el día de des

---

(39) D. POZZO, Juan, op. cit. Tomo II, p. 121.

canso no es el domingo, así como el pago de salario doble cuando se prestan los servicios en el día de descanso, además del salario normal.

Por lo que toca a los días de descanso obligatorio, la ley actual, adicionó a los días 21 de marzo, 19 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 10 de diciembre de cada seis años por cambio del ejecutivo federal, los días 19 de enero y 5 de febrero.

La ley de 1931, establecía para los casos en que se requería de una labor continua, que los trabajadores y el patrón podrían fijar de común acuerdo los días de descanso para los trabajadores, - sustituyendo los de descanso obligatorio. El ordenamiento en vigor - cambió radicalmente ese texto para consignar que tal acuerdo obrero-patronal sería para fijar el número de trabajadores necesarios para esas labores continuas, dándole injerencia a la junta de conciliación y arbitraje, en caso de no llegar al mismo.

VACACIONES .- Responde a la necesidad del trabajador de reponer energía. A pesar de que tiene mayor repercusión económica en el patrimonio del patrón, su aceptación ha sido más rápida que la de el descanso semanal.

La ley anterior, contenía una disposición aberrante al permitir al patrón deducir del período de vacaciones las faltas injustificadas de sus trabajadores. También limitaba a doce, el máximo de días de su duración. La legislación actual muestra un considerable avance en esta institución, no solamente en el número de días que no tiene límite máximo, sino al crear una prestación adicional equivalente al pago del 25% como mínimo, sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones. Prevé el pago proporcional cuando no se alcance el mínimo de tiempo de servicios prestados de un año, así como la prohibición de compensarse con remuneración alguna.

HABITACION PARA TRABAJADORES.- La legislación actual dedica un capítulo especial a esta prestación. Su fundamento constitucional lo encontramos en la fracción XII del artículo 123, que ha experimentado diversas reglamentaciones, pasando por reglamentos expedi-

dos por el ejecutivo federal; por la obligación consignada en la ley anterior y culminando con un capítulo completo en la ley vigente del que posteriormente se originó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a partir del día veinticuatro de abril de 1972.

El texto original de la ley en vigor correspondiente al artículo 136, consignaba esta obligación, pero era solamente exigible cuando los trabajadores lo solicitaban, previa reglamentación de las formas en que debían proporcionarse las habitaciones. Posterior a la reforma del 22 de abril de 1972, el mencionado precepto establece -- que el cumplimiento de esta obligación se hará mediante la aportación de las empresas equivalente a un 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio, en concordancia con las nuevas disposiciones de la ley de esta materia, que desde luego reglamenta en forma más detallada el desarrollo de esta obligación patronal.

Con relación a las instituciones relativas al salario, salario mínimo, normas protectoras y participación en las utilidades, proponemos su estudio para la siguiente fracción del artículo 132 referente a las obligaciones del patrón. Determina la fracción II del mencionado precepto legal:

"II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento."

Se considera la obligación principal del patrón, al consignar la propia ley que es característica necesaria en toda relación de trabajo, conjuntamente con los servicios subordinados como obligación principal del trabajador.

El artículo 84 de la ley laboral de 1931 define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo. Su correlativo de la ley vigente señala que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82). Siempre que por contrato de trabajo se entienda toda relación de trabajo, se nos antoja más acertada la definición -

anterior, en virtud, de que en diversas ocasiones, el trabajador tiene derecho a su salario, sin haber prestado sus servicios, tal es el caso de los permisos con goce de salario o aquellos derivados de incapacidades por riesgos de trabajo, en lugares en donde no está implantado el régimen obligatorio del seguro social, o estandolo, se ha omitido la afiliación correspondiente.

Por su parte el artículo 83 de la ley, determina las modalidades del salario, que puede ser por unidad de otra, unidad de tiempo, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo fijado. El trabajador está en aptitud de acudir a la junta de conciliación y arbitraje a solicitar las modificaciones a las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador. Sobre el particular Ruprecht comenta que la característica de proporcionalidad en la retribución, consiste en que el patrono debe abonar el salario convenido o establecido por la ley o contrato colectivo, de acuerdo al esfuerzo efectuado la categoría del trabajo y su duración. (40)

El criterio de la Suprema Corte de Justicia, consiste en reiterar a las juntas de conciliación y arbitraje, la atribución de declarar nulas aquellas estipulaciones del contrato que fijen un salario no remunerador, a juicio de la propia junta. (41)

Dispone el artículo 84 de la ley vigente la integración del salario, entendiéndose por ésta los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Surge la interrogante respecto a considerar la prima vacacional como integradora del salario, toda vez que la misma se entrega al trabajador para que disfrute del período vacacional sin que se desestabilice su economía, es decir, precisamente se entrega por la no prestación de

---

(40) RUPRECHT, Alfredo, op. cit. p. 229

(41) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p. 210.

servicios. Particularmente creemos que no integra el salario.

Como otra innovación, dentro de las disposiciones sobre el tema, encontramos en la ley vigente el aguinaldo, prestación originada de la costumbre de hacer regalos con motivo de la navidad o de celebrar este acontecimiento con erogaciones superiores a las normales. Por ello se establece que su pago deberá hacerse antes del día 20 de diciembre y en un monto equivalente a quince días de salario, por lo menos o, su parte proporcional, cuando la relación de trabajo no haya durado un año.

También con relación al tema que nos ocupa, descubrimos en los artículos del 117 al 131 de la ley laboral, las disposiciones relativas al derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, cuyo fundamento constitucional se ubica en la fracción IX del apartado A del artículo 123, la que ha experimentado dos reformas, siendo la última del veinte de noviembre de 1962, mediante la cual se ordena la creación de la comisión nacional encargada de fijar cada diez años, la fórmula sobre la participación en dichas utilidades. Actualmente, significa el ocho por ciento de la renta gravable determinada, conforme a las normas del impuesto sobre la renta, cantidad que se divide en dos partes, entregándose una de ellas en atención a los días trabajados y la otra a los salarios devengados. Su entrega debe hacerse en los sesenta días posteriores a la fecha de pago anual del impuesto sobre la renta y los trabajadores pueden objetar la declaración del patrón, ante la secretaría de hacienda y crédito público.

Es importante distinguir el objetivo de la huelga contenido en la fracción V del artículo 450 de la ley laboral vigente, consistente en exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades, de las objeciones que los trabajadores pueden formular ante la secretaría de hacienda. Opinamos que aquél se refiere a las disposiciones relativas a la época de reparto, y éstas, al monto del mismo y su controversia no es de subestanciación por vía de huelga.

FORMAS DE SALARIO Y SU PAGO .- El salario, a diferencia de lo que disponía la ley de 1931, puede estipularse en dinero y en especie una parte del mismo, cuando ella sea apropiada al uso del trabajador y de su familia y razonadamente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo.

Para el salario por unidad de obra se tomará en cuenta la cantidad y calidad del material, el estado de herramientas y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo que los pondrá a disposición del trabajador, sin que la retribución que se pague para un trabajo normal en una jornada de ocho horas pueda ser menor al salario mínimo. El salario por unidad de tiempo, es el convenido a cambio de la obligación del trabajador de prestar sus servicios durante la jornada, en las labores para las que fué contratado. El salario a comisión se establece calculando un porcentaje sobre las ventas realizadas y, por último, el salario a precio alzado se adopta, cuando se contrata toda la labor por una cantidad determinada, debiendo respetarse las disposiciones del salario mínimo.

Los plazos para pago nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Esta regla supone que el salario es el ingreso principal del trabajador y por lo mismo no podría fijarse un término mayor porque esto provocaría la necesidad del trabajador de recurrir a préstamos, que gravados por intereses, reducirían el importe legal de dicho salario. El pago quincenal para los demás trabajadores, en los que se incluyen los domésticos, obedece a que éstos reciben alimentos proporcionados por el patrón y los otros gozan de una cultura que les permite un mayor sentido de previsión. Desde luego que en ambos casos puede reducirse a períodos semanales.

Dentro de las normas protectoras al salario y privilegios del mismo, se consigna que habrá de pagarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su conclusión. En la ley anterior se establecía la posibilidad de fijar el lugar de pago

por convenio expreso, con la limitación de lugares donde pudiera -- gastarse fácilmente, tales como los de recreo, cantinas, etc. Veamos algunas otras medidas de protección al salario: Libertad sobre la disposición del mismo; irrenunciabilidad a su pago; enterarse en forma directa, salvo imposibilidad para hacerlo personalmente al -- trabajador; en moneda de curso legal, excepción de las prestaciones en especie; prohibición a descontarse, suspenderse o compensarse, - con las excepciones de ley, tales como deudas por anticipos de salarios, pagos hechos en exceso, errores o averías en el trabajo, adquisición de bienes producidos por la empresa, sin que los descuentos puedan pasar del treinta por ciento del excedente al salario - mínimo y, por último, inembargabilidad del salario, salvo en tratándose de pensiones alimenticias.

Los privilegios del salario se pueden resumir en la preferencia de créditos de los trabajadores en casos de concursos, quiebras o sucesiones, sin que ello exija su intervención en los juicios respectivos. También son preferentes los salarios devengados - en el último año y las indemnizaciones, inclusive sobre los créditos con garantía real, los fiscales y los que tenga a favor el Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre bienes del patrón.

Por lo que se refiere al salario mínimo, se conceptúa como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, -- por los servicios prestados en una jornada de trabajo (Art. 90 de - la Ley Laboral). La fracción VI, apartado A del artículo 123 constitucional, consigna que los salarios mínimos serán generales y profesionales, rigiendo los primeros para una o varias zonas económicas - y los segundos para determinadas ramas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios - mínimos generales pueden extenderse en una, dos o más entidades de la federación, ramas de la industria, comercio, etc. Los salarios - del campo se establecen también atendiendo las condiciones económicas de la región o zona de influencia.

Las comisiones regionales se encargan de elaborar los proyectos de salarios mínimos, debiendo pasar por la ratificación o mo



dificación de la comisión nacional de salarios mínimos.

Finalmente, respecto de las normas protectoras al salario mínimo, vemos que la ley es más restrictiva, con justa razón, en --tratándose de compensaciones, descuentos o reducciones al mismo y --señala como únicas excepciones las pensiones alimenticias, por pagos a préstamos provenientes del Instituto Nacional para el fondo --de la Vivienda de los Trabajadores, pagos de rentas y otras expresamente señaladas.

Hemos hecho mención de las instituciones relacionadas con el salario, como obligación principal del patrón. Procede ahora referirnos a las indemnizaciones a que hace alusión la fracción II --del artículo 132 que se analiza. Intencionadamente omitimos el estudio de las contenidas en la fracción XXII del apartado A de la Constitución, así como la del artículo 50 de la ley reglamentaria, en --razón de que en otro tema posterior, realizamos ese trabajo. Las indemnizaciones que propiamente pueden encuadrar en esta fracción se encuentran en los artículos 54, 436, 439, 483, 484, 485 y 486 de la ley laboral en vigor.

INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL .- No cuenta con antecedente legislativo, pero sí judicial, --al sostener la Suprema Corte de Justicia el criterio de que el patrón debía indemnizar con un mes de salario al trabajador incapacitado. Es en el artículo 54 de la ley actual, donde se determina el derecho del trabajador a que se le pague un mes de salario y doce --días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, --a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, --independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Del referido precepto, aflora la presencia del principio de estabilidad en el empleo, pero no debe mal interpretarse. La obligación del patrón de proporcionar un trabajo compatible con las aptitudes del incapacitado, subsiste siempre que exista esa vacante y de manera alguna le constriñe a crear una plaza nueva para cumplir e inclusive, está facultado para reducir el salario, si la --

plaza anterior devengaba mayor cuantía.

Encuadran en la fracción que se comenta las indemnizaciones contenidas en los artículos 436 y 439 de la ley laboral, pero - por ser de naturaleza colectiva, omitimos su análisis para enunciar las únicamente en forma resumida:

El primero de los preceptos referidos, dispone una indemnización de tres meses de salario y prima de antigüedad a los trabajadores que les sea terminada su relación de trabajo por motivo de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; incapacidad física, mental o muerte del patrón que tenga tal consecuencia; incosteabilidad notaria y manifiesta de la explotación; agotamiento de la materia objeto de la industria; y el concurso o quiebra legalmente declarado. Por su parte, el artículo 439 establece una indemnización de cuatro meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad, a los trabajadores que les sean terminadas sus relaciones de trabajo, con motivo de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos.

INDEMNIZACION POR RIESGOS PROFESIONALES .- Varían de acuerdo con su naturaleza transitoria, permanente, o que traiga como consecuencia la muerte. En el primer caso, el patrón debe pagar el salario íntegro mientras perdure la incapacidad. En las incapacidades permanentes, el artículo 495 expresa una indemnización equivalente a 1055 días de salario si ésta es total y, nos remite a la tabla de porcentajes que habrán de aplicarse sobre esta cantidad, - cuando es parcial la incapacidad, según dispone el artículo 513, ambos preceptos de la ley en vigor en materia de trabajo. Para los casos de muerte, la indemnización equivale a setecientos treinta días de salario y dos meses más para gastos funerarios.

El monto de las indemnizaciones, se determina tomando en cuenta el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el del momento de su separación de la empresa, sin que en ningún caso pueda ser inferior al mí

nimo, ni exceder del doble de esa cantidad.

No debemos olvidar que opera la subrogación en estas obligaciones patronales por el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- cuando aquél hubiere cumplido con la obligación de afiliarse y afiliar a sus trabajadores ante tal organismo descentralizado. Desde nuestro particular punto de vista, consideramos equivocada la política patronal de evadir esta obligación con el único fin de ahorrar el pago de las cuotas respectivas, toda vez que se encuentra en posibilidad de que esta omisión le resulte más onerosa, además de lo imperdonable que resulta que al trabajador se le prive de los derechos que le confiere la ley del seguro social, como son los ramos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte, maternidad, enfermedades generales y guarderías.

Continuando con las obligaciones patronales y siguiendo - el orden que establece el artículo 132 del ordenamiento de trabajo en vigor, pasamos al análisis de la fracción III del mismo.

"III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta-propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo."

Tiene estrecha relación con el servicio. La obligación -- del patrón de dar trabajo al obrero se deriva de la naturaleza misma del contrato de trabajo y, es natural que al ser contratada una persona para que preste sus servicios, se le deben proporcionar los elementos necesarios para que pueda llevarse a efecto. Al respecto nos dice el maestro Castorena que esta obligación es sumamente complicada, que puede traducirse en "dar" si se trata de materias primas, útiles o instrumentos, aunque sea a título precario; "de no ha

cer", porque el patrón no debe impedir al trabajador que lleve a cabo el servicio contratado y, puede consistir en "hacer", cuando el patrón deba ejecutar o mandar ejecutar todos los actos materiales - necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus servicios. - (42)

Para el Dr. De La Cueva, el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono cierta cantidad de energía de trabajo; pero esta obligación del trabajador no puede transformarse en la obligación del patrono de utilizar efectivamente la energía de trabajo prometida; el patrono tiene derecho para utilizar dicha energía pero no está obligado a ello, sino excepcionalmente en los contratos de aprendizaje. (43)

Diferimos de esta última opinión, considerando que el incumplimiento a tal obligación constituye falta de probidad que puede originar la rescisión del contrato laboral por causas imputables al patrón. Tan es así, que cuando el trabajador no ejecuta el trabajo con la calidad, cuidado y esmero apropiados, incurre en faltas de probidad, que pueden provocar su despido justificado. Interpretándose a contrariu sensu, la falta de probidad sería del patrón al no proporcionar el trabajo o los medios necesarios para desarrollarlo.

"IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite."

---

(42) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. p. 191 y 192.

(43) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 610.

Por reciprocidad a la obligación del trabajador de mirar por la conservación de los bienes del patrón, la tiene éste respecto de los bienes de aquél. Puede constituir causa para rescindir el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrón y por ello, posponemos su análisis para el capítulo siguiente.

"V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo."

Obedece a razones obvias de humanidad. Por otra parte, el desempeño de una labor en bastantes ocasiones es más productiva desarrollandola en posición sentada y por lo tanto, su incumplimiento iría en detrimento de la economía del propio patrón, al mermar el rendimiento del trabajador por su lógico cansancio. En ciertos casos constituye falta de probidad del patrón la infracción a este precepto.

"VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra."

Indiscutiblemente la falta a esta disposición dá lugar a la acción rescisoria del contrato laboral, en favor del trabajador. En otro capítulo abundamos en ella.

"VII.- Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días -- trabajados y del salario percibido."

Estimamos que esta disposición, posibilita al trabajador en un momento dado para hacer valer sus derechos, ya se trate de orden escalafonario, de preferencia o bien, sobre las condiciones de trabajo. También puede tener efectos para el pago de aguinaldo-vacaciones y reparto de utilidades.

"VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios."

Al comentarla el maestro De La Cueva, se refiere a la obligación del patrón de extender certificados de buena conducta y eficiencia. <sup>(44)</sup> Particularmente diferimos de tal afirmación, porque la obligación se concreta a la expedición de la carta, independientemente de la calificación que en la misma se consigne, que dea de luego, obedecerá a la forma como el patrón recibió los servicios del trabajador solicitante.

"IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 59 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo."

La fracción anterior, adolece del problema de no indicar si tales permisos son con goce de salario. Aceptamos que así es, -- partiendo del siguiente razonamiento: La ley de 1931 consignaba que el tiempo perdido por los referidos permisos podrían descontarse al trabajador, a no ser que éste lo compensare con un tiempo igual de trabajo efectivo. (Art. 111 fracción XI). Sin embargo, la legislación actual suprimió la posibilidad de esos descuentos y compensaciones, lo que nos permite interpretar que se trata de permisos con goce de salario. Este argumento se confirma porque la ley vigente reproduce el contenido de la de 1931, respecto de los casos que comentaremos en la siguiente fracción, omitiendo tal consigna para -- los eventos del voto y censo, a pesar de que también la contenía para el ejercicio del voto.

"X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o perma--

---

(44) Idem, p. 613.

nente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándose como de planta después de seis años."

Consideramos que la conservación de derechos a que se refiere esta disposición, se concreta únicamente a los de ocupar su trabajo, sin que puedan aplicarse los movimientos escalafonarios generados en su ausencia, porque éstos obedecen a la demostración de aptitudes para desarrollar un puesto superior y, lógicamente no puede hacerlo así el trabajador ausente. Por otra parte, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, si el trabajador no se presenta dentro de los seis años siguientes a la fecha en que haya iniciado el permiso.

"XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse."

Esta obligación se relaciona con los derechos escalafonarios y de preferencia, tanto de los trabajadores como de los sindicatos, siendo de suma importancia para los casos de contratos colectivos contenedores de cláusulas de exclusión por ingreso.

"XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitu

cional" de conformidad con lo que dispongan las -  
leyes y la Secretaría de Educación Pública."

Busca menguar uno de los graves problemas del país cual-  
es la analfabetización tan elevada que registra (más en 1970). ---  
Constribe al patrón hasta los hijos de los trabajadores y en algu-  
nos casos puede extenderse hasta con los vecinos del lugar. Tam---  
bién conviene citar el criterio de la Suprema Corte de Justicia, -  
de no considerar como trabajadores del patrón, a los que presten -  
sus servicios en el funcionamiento de esas escuelas.

"XIII.- Colaborar con las autoridades de trabajo y educa-  
ción de conformidad con las leyes y reglamentos,-  
a fin de lograr la alfabetización de los trabaja-  
dores."

La misma finalidad del precepto anterior, sin que ameri-  
te comentario adicional.

"XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y  
menos de mil trabajadores, los gastos indispensa-  
bles para sostener en forma decorosa los estudios  
técnicos, industriales o prácticos, en centros es-  
peciales, nacionales o extranjeros, de uno de sus  
trabajadores o de uno de los hijos de éstos, de--  
signado en atención a sus aptitudes, cualidades o  
dedicación, por los mismos trabajadores y el pa--  
trón. Cuando tenga a su servicio más de mil traba-  
jadores deberán sostener tres becarios en las con-  
diciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar  
la beca cuando sea reprobado el becario en el cur-  
so de un año o cuando observe mala conducta; pero  
en estos casos será substituído por otros. Los be-  
carios que hayan terminado sus estudios deberán -  
prestar sus servicios al patrón que los hubiere -  
becado, durante un año por lo menos."



Tiene como finalidad esencial, el preparar técnica y profesionalmente a los trabajadores o hijos de éstos, en beneficio del desarrollo del país. Desde nuestro particular punto de vista, consideramos contradictoria la última consigna que contiene, consistente en la obligación del becario de prestar sus servicios por un año - por lo menos, al patrón que lo becó, con lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 50 Constitucional, que prohíbe el obligar a otro a prestar sus servicios, sin su pleno consentimiento.

"XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III -- Bis de este Título."

Remite expresamente a un cuerpo reglamentario de reciente creación, vigente a partir del 10 de mayo de 1978. Sería prolijo analizar esta fracción, cuyo objetivo primordial es elevar el nivel de vida y productividad de los trabajadores.

"XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan -- los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades."

Por razones de conveniencia, tanto para los trabajadores como para el patrón, es indiscutible esta disposición. A los primeros, en darles un trato humano y no como máquinas de trabajo; para el patrón redundará en beneficio porque los trabajadores enfermos, dan un bajo rendimiento en su labor, o faltan con demasiada frecuencia a su trabajo.

"XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y reglamentos para prevenir - los accidentes y enfermedades en los centros de - trabajo y, en general, en los lugares en que de-- ban ejecutarse las labores; y disponer en todo -- tiempo de los medicamentos y materiales de cura-- ción indispensables que señalen los instructivos- que se expidan, para que se presten oportuna y e- ficientemente los primeros auxilios; debiendo dar, - desde luego, aviso a la autoridad competente de - cada accidente que ocurra."

"XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares don- de se preste el trabajo, las disposiciones condu- centes de los reglamentos e instructivos de segu- ridad e higiene."

"XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos- profilacticos que determine la autoridad sanita-- ria en los lugares donde existan enfermedades tro- picales o endémicas o cuando exista peligro de e- pidemia."

Estas tres últimas obligaciones, de naturaleza de seguri- dad social, no ameritan mayor comentario, en razón del objetivo - - principal del presente trabajo y la amplitud de aquella disciplina.

"XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro - rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil me--- tros cuadrados, para el establecimiento de merca- dos públicos, edificios para los servicios munic<sup>i</sup> pales y centros recreativos, siempre que dicho - centro de trabajo esté a una distancia no menor - de cinco kilómetros de la población más próxima."

La ley de 1931 contenía igual disposición, pero en la ac-

tualidad, consideramos que resulta inaplicable, en razón de lo reducido que resulta la distancia de cinco kilómetros que señala, máxime si tomamos en cuenta los medios de comunicación de estos tiempos que evidentemente son más avanzados que los de aquella época. Por otra parte, los municipios normalmente carecen de presupuesto para llevar a cabo las obras a que están destinados esos inmuebles; asimismo, debe reclacarse que esta obligación nace tomando en cuenta a toda la población fija del lugar y no exclusivamente el número de trabajadores, ya que a ellos habrán de sumarse sus familiares y demás dependientes.

"XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, - en los centros rurales de trabajo, un local que - se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no - existe lugar en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores."

Es una obligación tendiente a impulsar la sindicalización de los trabajadores rurales. En múltiples pactos colectivos se ha mejorado esta prestación al eximirse el pago de la renta o bien, -- conseguir del patrón la entrega de una cantidad para mantenimiento del local, cuando éste ya es del sindicato.

"XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre - que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI."

Es incuestionable que los sindicatos se mantienen primordialmente de las aportaciones de sus egremiados, las que al ser suorimidas, provocarían la desaparición de aquellos ó, la indecorosa unión con los intereses del patrón.

"XXIII.- Hacer la deducción de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de ca

jas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción VI."

Estas deducciones requieren del consentimiento expreso de los trabajadores y su importe no puede ser mayor del treinta por ciento de la cantidad excedente al salario mínimo. Particularmente creemos que esta norma protectora del salario, lo perjudica en mayor medida, porque lo priva de posibles financiamientos del patrón, dada la imposibilidad que le representa a éste recuperarlos.

"XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.- Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan."

No basta con señalar una serie de obligaciones para que estas sean cumplidas, requiriéndose del instrumento de vigilancia para que sean observadas debidamente. De ahí el cúmulo de atribuciones a las autoridades de trabajo. En cuanto a los derechos que esta disposición confiere a los patrones, se derivan del artículo 16 de la Constitución, porque las visitas de inspección constituyen actos de molestia, que deben estar debidamente fundados y motivados.

"XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables."

Desde luego que esta obligación se aplica en la medida de las posibilidades de las empresas.

"XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Ga--

rentía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador."

Es de nueva creación porque el Fondo al que hace alusión se instituyó el día cuatro de enero de 1974. Por razones obvias, el patrón no está en posibilidad de vigilar estrechamente el uso de este derecho de los trabajadores y de ahí que justificadamente se le exima como deudor solidario.

"XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."

El Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo señala las disposiciones relativas a la protección en el trabajo de las mujeres embarazadas. Reconoce el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres, pero establece modalidades fundamentalmente protectoras de la maternidad, que requiere de cuidados pre y postnatales. El fundamento constitucional del título legislativo citado, lo encontramos en las fracciones II, V, VII y XI del apartado A del artículo 123. El cúmulo de todas estas normas protectoras, omite una de gran importancia, cual es la asistencia médica indispensable para las mujeres embarazadas; laguna que afortunadamente la suplió la Ley del Seguro Social, entre otras prestaciones.

"XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley."

La ley laboral vigente previene la integración en cada centro de trabajo, de una comisión mixta de seguridad e higiene, -- por lo menos, cuya integración se conforma por igual número de representantes de trabajadores y del patrón. Tienen por objeto investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y proponer las medidas preventivas para evitar su repetición.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, - encuentran su fundamento jurídico en el Capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley vigente y se integran de igual forma que las anteriores, teniendo como finalidad vigilar la instrumentación y operación de los sistemas que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos.

Por último, vemos las comisiones que se integran para determinar la participación de los trabajadores en los utilidades de la empresa. Estas se encargan de formular un proyecto sobre el reparto, así como de resolver las objeciones que se manifiesten sobre el contenido del mismo, dentro de un término de quince días.

#### 4.- PROHIBICIONES AL PATRON.

Establece el artículo 133 de la ley laboral vigente:

"Art. 133.- Queda prohibido a los patrones:"

"I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo."

Esta prohibición debe interpretarse literalmente, en aquellos casos en que el trabajo puede ser desarrollado indistintamente por un adulto como por un joven y tanto por una mujer como por un hombre. Para los puestos que demandan ciertas características, existe libertad para elegir al más apropiado. También es importante recordar los argumentos expuestos a propósito de los derechos de preferencia, estudiados en páginas anteriores.

Es evidente que esta fracción crea derechos a presuntos -- trabajadores puesto que aún no existe relación laboral, debido a la negativa de aceptación por el patrón. Consideramos tarea casi imposible controlar esta prohibición, salvo cuando su eficacia depende de la actuación de un sindicato.

En la actualidad se presenta un problema originado por esta disposición, porque en gran medida las relaciones de trabajo se - deben a propuestas sindicales, en ejercicio de la cláusula de exclu-

ción por admisión, normalmente contenidas en los contratos colectivos, siendo en múltiples ocasiones, que dichas asociaciones se - - aprovechan de la situación para obtener gratificaciones de los can-  
didatos al puesto vacante o de nueva creación.

Al respecto comenta el maestro Castorena: "El patrón no podrá exigir o aceptar dinero de los trabajadores porque les proporcione ocupación o cualquier otro motivo referente a las condiciones de trabajo. El efecto del pago de gratificaciones carece de toda motivación jurídica y no tiene mas explicación que la autoridad que ejerce el patrón y, por ello se está frente a un pago de - lo indebido." (45)

"II.- Exigir que sus trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado."

Encuentra fundamento en la fracción XXVII inciso e) del apartado A del artículo 123 Constitucional. Se deriva de la abolición de las incalificables tiendas de raya, que fueron un eficaz - instrumento de explotación en tiempos pasados.

"III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo - o por cualquier otro motivo que se refiera a las - condiciones de éste."

Las mismas consideraciones expresadas al referirnos a la fracción I del artículo que se comenta, son aplicables a ésta.

"IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por --- cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura."

Esta prohibición parte de la garantía de libertad de aso-  
ciación que consigna nuestra Carta Magna; pero debe hacerse resal-

---

(45) CASTORENA, J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo, Sexta Edición, México, 1973, p. 139.

tar el vocablo "coacción" que guarda estrecha relación con las consideraciones legales sobre los sindicatos en nuestro país. En efecto, la fuerza de éstos para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, a través de los contratos colectivos de trabajo, radica y se origina principalmente, en la inserción de las cláusulas de exclusión, dentro de tales documentos. De hecho, la imposibilidad para ejercitar ese poder sindical, provocaría la desaparición de los mismos. Es por eso que un patrón no puede ocupar a un trabajador que no sea miembro del sindicato titular del contrato colectivo, si en éste se prevé que es de pertenencia sindical. En ese caso, el patrón, sin mediar coacción alguna, puede exigir al trabajador solicitante, la afiliación al sindicato respectivo, so pena de no poder contratarlo. En la práctica, sucede que indistintamente el trabajador se afilia a la asociación sindical que le indiquen, por la necesidad del trabajo. Al respecto nos dice el Dr. De La Cueva - que las exigencias de las necesidades vitales impedirá, en contra de lo que sostuvo el liberalismo económico, que se imponga la libertad, máxime cuando la libertad es permanente y acompaña al hombre durante toda su vida, pues el trabajador que ve morir de hambre a su familia, aceptará el salario que le ofrezcan. (46) Es lógico pensar, que si acepta cualquier salario, con mayor facilidad, que le impongan la renuncia o afiliación a determinada agrupación, así como el apoyo incondicional a cierta candidatura.

"V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato."

Depende en gran medida de la actuación e influencia del sindicato, tanto en la empresa como en los trabajadores. La agrupación sindical que ve con honradez y defiende los intereses de sus agremiados, difícilmente podrá ser afectada por la intervención que quiera hacer el patrón. Creemos que en la vida práctica, es equivo-

---

(46) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 256.



cada la idea de crear sindicatos de los denominados "blancos", porque a la postre, despertará a la realidad la clase trabajadora y se rá más exigente con el patrón.

"VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo."

Se explica por la coacción moral que significa la petición del patrón para que sus trabajadores contribuyan con dinero, no importa para que fin. Señala el autor Castorena que este mandato se funda en razón de constituir pago de lo indebido, pero, además con el efecto de atemperar la autoridad del patrón. <sup>(47)</sup> Por nuestra parte consideramos que es una medida protectora del salario, cuyas características ya hemos precisado.

"VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes."

Tan amplia como la obligación patronal contenida en la fracción I del artículo 132 de la ley laboral en vigor. Requiere de presenciarse el caso concreto, para determinar las acciones que puedan deducir los trabajadores, por incumplimiento a esta prohibición.

"VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento."

Independientemente de que su realización constituiría violación a las garantías individuales, se traducen en perjuicios para el propio patrón, toda vez que propicia el desquiciamiento e indisciplina en el centro de trabajo, al polemizar sobre estos temas que normalmente despiertan controversias y discusiones entre sus participantes.

"IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación."

---

(47) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 138.

Tiene su origen histórico en el siglo pasado, cuando algunos obreros al convertirse en líderes para exhortar a sus compañeros a defenderse contra los abusos del patrón, eran calificados de agitadores, señalados en una lista y despedidos de su empleo; estas listas eran distribuidas entre el sector patronal, con lo que, aquellos líderes quedaban condenados a no encontrar ocupación en ninguna empresa.

La mayoría de los tratadistas de la materia, coinciden con el criterio de la Suprema Corte de Justicia, sustentado en ejecutorias aisladas, en el sentido de que debía imponerse al patrón, independientemente de la sanción administrativa, la obligación de reparar los daños y perjuicios que se hubieren causado al trabajador indiciado.

"X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones."

En la ley de 1931 se establecía la salvedad de portarlas - con permiso previo de la autoridad respectiva. Esta excepción fué suprimida, aunque de la interpretación del texto vigente, se entiende la autorización para portarlas en los establecimientos ubicados fuera de las poblaciones. En realidad, tutela la necesidad de observar una conducta social adecuada, en beneficio del buen orden que en todo centro de trabajo debe imperar.

"XI.- Presentarse a los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o -- droga enervante."

Al igual que la anterior es de naturaleza moral y social, - cuya observancia se traduce en buena disciplina en el centro de trabajo.

En forma por demás resumida, hemos reseñado los efectos de las relaciones de trabajo en su aspecto individual, concientes de lo incompleto que resulta, por la existencia de otros ordenamientos legales que atañen al tema.

### C).- FORMAS DE CONTRATACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Antes de iniciar este apartado conviene recordar la adver-  
tencia apuntada al inicio del presente trabajo, relativa a conside-  
rar los argumentos que se expongan, únicamente por lo que hace a --  
las relaciones de trabajo en su aspecto individual; de tal suerte -  
al referirnos a las formas de contratación, será atendiendo única-  
mente las diversas modalidades que existen para clasificar el con-  
trato individual de trabajo según su duración.

Dentro de la legislación laboral mexicana, encontramos el  
principio general de "la permanencia de las relaciones de trabajo",  
cuya esencia estriba en considerar a estas subsistentes, mientras -  
así sea también para las causas y materia que les dieron origen y -  
no surja una causa razonable de disolución. Así, vemos que la con-  
tratación indefinida como regla general, acepta tres excepciones --  
contenidas en los artículos 35 y 38 de la ley laboral en vigor; por  
tiempo fijo; por obra determinada ; y por inversión de capitál de--  
terminado en la explotación o restauración de minas.

#### 1.- CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.

Por disposición legal, la obra determinada puede únicamen-  
te estipularse; cuando así lo exija su naturaleza, es decir, frente  
a la construcción de una obra. El autor Luigi De Litala señala la -  
importancia de distinguir la anterior forma de contratación, de la-  
que surge cuando el trabajador es contratado para prestar sus servi-  
cios en todas las construcciones que una empresa llegue a realizar,  
pues en este caso, es por tiempo indefinido, en razón de que se des  
conoce la fecha en que la empresa termine de construir obras. (48)

La subsistencia de las causas que dieron origen a una re-  
lación de trabajo determinada, prolonga a ésta por el tiempo neces-  
ario hasta que se cumplan los fines propuestos. No basta señalar en-  
un contrato la modalidad que se analiza, para prefijar la termina--

---

(48) DE LITALA, Luigi, op. cit. p. 102.

ción de una relación de trabajo, porque esta contratación solamente se verá justificada cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y previamente se haya pactado, porque, — reiteramos — a falta de estipulación escrita, se entenderá la contratación indefinidamente. La razón de este pacto radica en la necesidad del trabajador de saber que tiempo será ocupado y con ello, estar en posibilidad de elegir diverso trabajo si éste no le conviene. Una variedad sobre esta modalidad de contratación es la relación de trabajo por unidad de obra, en la que el salario se paga conforme al trabajo realizado. Por todo lo anterior, podemos afirmar que el trabajador que sea separado de su empleo antes de la terminación de la obra para la cual fué contratado, estará en presencia de un despido injustificado. A continuación transcribimos jurisprudencia relativa al tema:

"Prórroga del contrato. Término de la prescripción de la acción de.— Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que — si no cumple con esa obligación su actitud debe equipararse a la de despido, porque con esa actuación se impide que el trabajador continúe trabajando normalmente en sus labores. El término de la prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente es de dos meses conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo y no de un año como lo establece el artículo 516 de la misma ley." (49)

A su vez, esta modalidad acepta la contratación para una fase o parte de una obra determinada, en razón de la incesaria a--

---

(49) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p. 178.

fluencia de trabajadores, mientras más avanzada es la obra. También existe jurisprudencia al respecto que puede verse en el Informe - - 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 47, de la Suprema Corte de Justicia.

## 2.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

Expresa el artículo 37 de la ley laboral que la contratación por tiempo fijo, unicamente puede estipularse en los siguientes casos:

"I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se vá a prestar."

"II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador."

"III.- En los demás casos previstos por esta Ley."

La fracción III del artículo 24 de la ley de 1931, contenía lo que la vigente en la fracción I. Sobre el particular, el Dr. De La Cueva comenta que esta fracción marca con precisión la posibilidad de casos de excepción de acuerdo con la materia y causas que dieron origen a la relación de trabajo, entendiendose por materia, - el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador por causas, el conjunto de circunstancias que motivaron la prestación de servicios. (50) En efecto, mientras que en la contratación por obra determinada, lo temporal depende del objeto mismo, en la contratación a tiempo fijo depende de las circunstancias que la motivaron.

Ejemplificando las fracciones del artículo 37 de la ley vigente, vemos en el primer caso la contratación de personal especial en un almacén de venta al público para la época de fin de año; en el segundo la sustitución puede derivarse de incapacidad, vacaciones, permiso licencia, etc., y en el tercer supuesto, encuadramos los previstos en los regímenes especiales de las relaciones de trabajo, tales como deportistas, músicos, viajeros, etc. En todas las fracciones ejemplificadas advertimos que las causas que genera-

---

(50) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 760.

ron la contratación son temporales y están condenadas a desaparecer.

Estrecha relación con esta modalidad guarda la exposición que en seguida hacemos.

a).- El período de prueba en el contrato de trabajo y el contrato de trabajo a prueba.

Se trata de dos figuras distintas, encontrando fundamento jurídico la primera de ellas, a diferencia de la segunda.

De la fracción I del artículo 47 de la ley laboral en vigor, desprendemos la facultad del patrón para rescindir la relación de trabajo al obrero, cuando éste lo ha engañado o el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuye al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que no tiene. Esta facultad debe ejercitarse dentro de los treinta días siguientes a la contratación. El precepto invocado no presupone la existencia de un contrato por tiempo determinado, es decir, en cualquiera de las modalidades de contratación, el período de prueba es aplicable. Esta facultad difiere considerablemente de la contratación a prueba, en la que el contrato se sujeta a la demostración de capacidad y aptitudes en el desarrollo de la plaza o puesto cuya ocupación definitiva está condicionada. Presume la ley que el patrón está conforme con los servicios del trabajador cuando no ejerce la facultad apuntada, dentro del término legal, existan o nó los presupuestos que requiere para que sea justificada. La ley anterior permitía la contratación para labores accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, que únicamente obligaban al patrón a la expedición de constancias relativas a días trabajados y remuneración entregada. El criterio sustentado por la Suprema Corte antes de la aparición de la ley vigente, consistió en distinguir los trabajos de planta de los eventuales, no por el tiempo, sino por la necesidad y permanencia que caracterizan al trabajo de planta, faltándole cualquiera de esos dos elementos al eventual. Estableció que los trabajos eventuales podrían prolongarse por más de sesenta días, pero para ello, requerían de la forma escrita.

b).- Contrato de aprendizaje.

Esta figura no tiene fundamento jurídico en la ley vigente. El maestro Castorena al analizar el artículo 80 de la ley, que expresa que por trabajo debe entenderse toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación -- técnica requerida para cada profesión u oficio, concluye afirmando que no se tuvo la intención de abolir el aprendizaje, sino de asimilar al aprendiz al trabajador, para evitar la explotación de que -- han sido objeto las personas que trabajan y aprenden simultáneamente en una empresa. (51)

Guarda estrecha relación con esta figura la obligación -- ya comentada -- del patrón de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. De tal suerte, es posible seguir practicando el aprendizaje, cuando el sujeto de éste, tenga la categoría de trabajador, con el ejercicio y goce de todos los derechos legales.

### 3.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA EXPLORACION DE MINAS.

Abarca diferentes situaciones dentro de una sola rama de la industria: La minería. Esta modalidad es permisible cuando se -- trata de explotación de minas carentes de minerales costeados y para la restauración de aquellas abandonadas o paralizadas. Las formas de contratación para estos casos son, por obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Las anteriores excepciones a la contratación indefinida, obedecen a lo aleatorio de esas actividades, así como al impulso -- que se ha pretendido dar a esta rama industrial, a través de limitar las responsabilidades del inversionista.

También le es aplicable el principio de "estabilidad en el empleo", consagrado en el artículo 39 de la ley laboral en vigor porque mientras subsista la materia de trabajo, subsistirá la relación laboral, independientemente del término previamente pactado.

---

(51) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 88.

D).- FORMAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En principio señalaremos que la disolución de las relaciones de trabajo, traen aparejada la extinción de las obligaciones inmediatas, es decir, la cesación de los efectos a partir de determinado momento. Señala el maestro Néstor De Buen que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, -- así como todas las obligaciones accesorias. (52)

La disolución siempre es resultado de una declaración, sea de las partes, de la ley o de autoridad jurisdiccional y extingue -- los efectos de la relación laboral.

Coincidimos con el autor J. Jesús Castorena, quien afirma que las relaciones de trabajo, cualquiera que sea su origen, surte efectos siempre para el futuro en virtud de la imposibilidad de aplicar el principio de restitución en íntegro y explica que por esa razón cuando se esté en presencia de una disolución, ésta deberá ampararse bajo la denominación "terminación del contrato de trabajo", -- porque se está atendiendo el efecto real de poner término a una situación jurídica, sin destruir ni hacer desaparecer las consecuencias que esa situación jurídica produjo. (53) La ley de 1931, establecía en el artículo 126 las causas de terminación de los contratos de trabajo, dentro de las que se consideraba la rescisión por cualquiera de las partes. Extrañamente el ordenamiento vigente excluyó -- esa disposición, como si pretendiera asentar que la rescisión no --- trae como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, -- sino que se trata de otra situación jurídica distinta por lo que a -- sus efectos se refiere. Creemos más acertado el texto legislativo anterior y, por ello la clasificación que en seguida proponemos.

---

(52) DE BUEN L., Néstor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1979, Tomo Primero, p. 545.

(53) CASTORENA, J. Jesús, op. cit. p. 99.



TERMINACION DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO.  
(AMPLIO SENTIDO)

a) Terminación en estricto sentido. (Art. 53 L.F.T.)

- 1.- Mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- Muerte del trabajador.
- 3.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- 4.- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- 5.- Casos a que se refiere el artículo 434.
- 6.- Regímenes especiales de trabajo: artículo 353.

b) Reajuste de personal por implantación de maquinaria. Artículo 439.

c) Rescisión de la - relación de trabajo.

- 1.- Por causas imputables al trabajador: Artículos 46, 47, 161, 185, 208, 209, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 343, 353, 395, 463, 465.
- 2.- Por causas imputables al patrón: Artículos 46, 51 y 52.

d) Despido injustificado.

e) No sometimiento al arbitraje o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- 1.- De parte del patrón: Fracciones XXI y XXII, del apartado A del artículo 123 Constitucional, 49, 50 y 947 de la -- Ley Federal del Trabajo.
- 2.- De parte del trabajador: Artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo.

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN AMPLIO SENTIDO.

Con motivo de la terminación de las relaciones de trabajo, el trabajador deja de prestar sus servicios subordinados al patrón, quien a su vez, ya no retribuye ningún salario. Evidentemente es una situación de hecho. Sin embargo, al regular la ley las causas de terminación y la rescisión de las relaciones de trabajo, sin incluir esta última figura en aquélla, pareciera que la rescisión (incluyendo despido injustificado o justificado) no es una forma de terminarl<sup>as</sup>. Tal vez esto se deba a que, como lo indica el tratadista español Luis Benítez de Lugo, la ruptura del vínculo laboral es un suceso extraño, anormal y no deseado por el legislador. (54)

El Dr. Mario de la Cueva distingue entre terminación y rescisión de las relaciones de trabajo, en cuanto que la primera deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica y la segunda, toma su origen en el incumplimiento --culposo de las obligaciones. (55) Diferimos de esta consideración, porque la terminación de una relación de trabajo, puede ser originada por el mutuo consentimiento de las partes, según veremos al analizar la terminación en estricto sentido.

Siendo diversos los motivos de terminación en amplio sentido, las consecuencias que se producen también son diferentes, tanto en la manera como operan, como en lo concerniente a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

Nuevamente citamos al autor Benítez de Lugo quien clasifica las causas de disolución de las relaciones de trabajo en aquellas legalmente autorizadas, ajenas a la voluntad de las partes; las derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes; y aquellas -

---

(54) BENITEZ DE LUGO Y REYMUNDO, Luis, "La Extinción del Contrato de Trabajo", Instituto Editorial Reus, Centro de Enseñanza y Publicaciones, S.A., Madrid, 1945, p. 31.

(55) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 808.

atribuibles a la voluntad unilateral de una de las partes. (56)

a) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN ESTRICTO SENTIDO.

Dentro de este apartado incluimos aquellas que por disposición expresa de la ley, así se clasifican, independientemente de las causas motivadoras, así como de la parte de quien proviene la declaración en ese sentido.

1.- El mutuo consentimiento.

Esta forma la contiene la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Primeramente, estableceremos que todo contrato puede ser destruido por un acuerdo hecho en sentido inverso al que lo creó y, por lo tanto, la relación laboral entre patrón-trabajador, puede hacerse desaparecer mediante la declaración en ese sentido de ambas partes.

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas dice al respecto que por mutuo consentimiento, las partes se retractan mediante acuerdo bilateral, de un contrato o convenio realizado, constituyendo un nuevo contrato de contenido contrario, celebrado entre las mismas partes y para cuya validez, debe tener la misma forma que la exige para el contrato principal. (57)

Nuestra legislación de la materia, en el caso de terminación por convenio de la relación laboral, exige la forma escrita, así como su ratificación ante la junta de conciliación y arbitraje, para que el mismo sea válido. Diferimos de esta exigencia, cuyo fin se concreta únicamente a elementos probatorios, dado que la forma escrita, al igual que en la relación de trabajo, no es indispensable frente a una situación de hecho, cual es su existencia en sí.

---

(56) BENITEZ DE LUGO, Luis, op. cit. p. p. 32 y 33.

(57) CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, Tomo I - p. p. 717 y 718.

Tal criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de -- Justicia en diversas tesis jurisprudenciales, que en esencia, disponen la intervención de las autoridades de trabajo, para otorgarle validez al acto de terminación voluntaria de la relación de trabajo.

Una vez precisado que esta forma de terminación no reviste de formalidades para la terminación válida de las relaciones laborales, veamos cual es la responsabilidad que surge al patrón, con la consumación de tal figura jurídica, así como los derechos para el trabajador y viceversa.

Ahora sí reviste importancia la formalidad adoptada cuando la terminación se llevó a cabo, porque puede surgir una responsabilidad indemnizatoria para el patrón, o civil para el trabajador, si objeta la misma, acreditan o nó su existencia y validez. Si no hay objeción alguna, simplemente surge al patrón el deber de pagar las prestaciones a que se hizo acreedor el trabajador, con motivo de la relación de trabajo que terminan voluntariamente.

## 2.- Muerte del trabajador.

Esta forma de terminación, cuyo fundamento se ubica en la fracción II del artículo 53 de la ley laboral en vigor, exige brevecomentario, porque el trabajador debe prestar sus servicios en forma personalísima y humana y, solamente por excepción, se conceden ciertos derechos preferentes a los hijos de los trabajadores fallecidos, para ocupar la vacante, mas ello no implica continuidad contractual, sino una nueva relación de trabajo. A diferencia de lo anterior, -- cuando el patrón fallece, excepcionalmente termina la relación de -- trabajo y, la sucesión de herederos de éste, no produce nuevas relaciones de trabajo, porque opere la continuidad contractual.

La responsabilidad del patrón, puede ser frente a los deudos del trabajador fallecido o bien, ante alguna institución, según la causa y lugar en que se haya producido la muerte, así como las -- condiciones previstas en el contrato colectivo aplicable a esa relación laboral y, para esos casos.

- 3.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 38 y 39 de la ley laboral.

Al analizar las formas de contratación de las relaciones de trabajo de acuerdo con las modalidades por su duración, hicimos referencia a este punto, del que ahora conviene precisar la responsabilidad patronal que surge, cuando se llega la terminación.

El trabajador solamente tiene derecho a las prestaciones generadas por sus servicios prestados, tales como aguinaldo, vacaciones, prima de y cualquiera otra derivada de fuente contractual. Recordemos que mientras subsista la materia de trabajo, así lo es también para la relación laboral y su terminación anticipada a aquella por causa imputable al patrón, se traduce en un despido injustificado, con la inherente responsabilidad indemnizatoria.

La prima de antigüedad no se genera para los trabajadores temporales.

- 4.- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Esta forma de terminación produce efectos distintos, según el origen de la incapacidad del trabajador, es decir, si se trata de riesgos profesionales o no. Anteriormente señalamos que en tratándose de riesgos no profesionales, el trabajador tiene derecho a un mes de salario y prima de antigüedad, además de las prestaciones legales, o en lugar de ello, de ser posible, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Cuando la inhabilidad es producto de un riesgo de trabajo, la ley dispone un título completo dedicado a determinar los grados de incapacidad y derechos indemnizatorios. El artículo 473 de la ley en vigor, define a los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Idéntica definición encontramos en el artículo 48 de la Ley del Seguro Social.

En los casos de incapacidad, el trabajador tiene derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia e indemnización.

De suma importancia resulta el artículo 60 de la Ley del Seguro Social que establece la subrogación de responsabilidad patronal por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando aquél asegura a sus trabajadores contra riesgos profesionales. Esta subrogación no opera cuando el riesgo sea resultado de una falta inexcusable del patrón, porque independientemente del aseguramiento del trabajador, la responsabilidad quedará a cargo de éste último.

La afiliación al seguro social, tampoco impide el derecho de los trabajadores a los beneficios pactados antes del aseguramiento, cuando los mismos superen el monto de las prestaciones que otorga tal institución, porque en esos casos el patrón deberá cubrir el importe del excedente entre una y otra prestación.

5.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

Cualquiera de las causas que contiene la disposición anterior, son ajenas a la voluntad de las partes.

La fuerza mayor o el caso fortuito.- Consiste en acontecimientos extraordinarios que los contratantes no pudieron prever o -- que previsto, no se pudo evitar. Tal es el caso de las guerras, incendios, inundaciones, etc. Nuestra legislación vigente en la materia, consigna que para que opere y surta efectos esta causa, se requiere autorización de la junta de conciliación y arbitraje, agotando previamente un procedimiento especial ante tal autoridad. Este requisito impide el uso fraudulento de dicha causa de terminación y garantiza el principio de estabilidad en el empleo. En el procedimiento referido, el patrón deberá acreditar que el cierre de la empresa es consecuencia necesaria, inmediata y directa del caso fortuito, -- pues de no ser así, operaría la suspensión de los efectos de las re-

laciones de trabajo, hasta que se restablezca el centro de servicios.

Incapacidad física o mental del patrón.- Esta causa procede excepcionalmente, para los casos en que trae como consecuencia inmediata, necesaria y directa tal situación. También requiere de aprobación judicial y procedimiento previo, con las mismas consecuencias que la anterior en el caso de no ser acreditada.

La muerte del patrón como causa de terminación, no amerita mayores comentarios de los apuntados en los párrafos anteriores.

6.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Se ubica en la fracción II del artículo 434 de la ley laboral vigente. Se caracteriza porque el centro de trabajo no puede subsistir, cuando el costo de producción es mayor que ésta y puede traducirse en la reducción necesaria de personal para abatir costos.

Para su procedencia, es necesario seguir un procedimiento de conflicto colectivo de naturaleza económica, ante la junta de conciliación y arbitraje. El autor Benítez de Lugo, se refiere a ella, como la cesación de actividades industriales, cuyos requisitos son entre otros, que traiga como consecuencia la paralización total de las actividades empresariales, con el consiguiente cierre del centro de trabajo, sin actividades ulteriores, más o menos restringidas; que esté fundada en crisis laboral o económica y, por último, que esté debidamente autorizada. (58)

La ley dispone que de prosperar esta causa, los trabajadores tienen derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario y prima de antigüedad, independientemente de prestaciones superiores de origen contractual, así como las legales.

7.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Esta causa es exclusiva de las empresas que realizan actividades extractivas, es decir, de recursos no renovables. Excepcio-

(58) BENITEZ DE LUGO, Luis, op. cit. p. 54.

nalmente se permite en la industria minera, para la exploración o explotación de minas abandonadas o paralizadas, que presuponen el agotamiento del objeto de su explotación, o su incosteabilidad. En estos casos, se realizan trabajos encaminados a explorar y no a explotar, pudiendo dar paso la primera a la segunda, según la producción o costeabilidad que reporten esos trabajos.

También requiere autorización de la junta de conciliación y arbitraje y en su caso, confiere a los trabajadores el derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario y prima de antigüedad, además de las prestaciones legales y las superiores contempladas en contratos colectivos.

B.- El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El Dr. De la Cueva considera que no es la quiebra causa necesaria de terminación, pero, si de acuerdo con el procedimiento respectivo, se determina el cierre de la empresa, se produce la terminación. (59)

De esta consideración se desprende que la terminación de las relaciones de trabajo, dependen de una declaración de autoridad competente, independientemente de las causas que originaron la quiebra. Con ello, aparece la quiebra dolosa, o sea, la que ha sido provocada por el patrón para dar por terminadas las relaciones de trabajo con sus empleados y obreros.

La determinación emanada de una autoridad competente que declara la quiebra, también debe ser aprobada por la junta de conciliación y arbitraje, previo procedimiento especial. Es evidente que la legislación laboral presupone la terminación misma, al exigir la declaración en ese sentido de una autoridad competente.

En cuanto a los derechos de los trabajadores en los casos

---

(59) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 845.



de quiebra autorizada, sabemos que los salarios y sueldos devengados en el último año, tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, y por lo tanto los acreedores de la empresa quebrada, aún los hacendarios, tendrán que aguardar para acudir a la liquidación, hasta en tanto no sean indemnizados los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la fracción XXIII del apartado A, del artículo 123 de la Constitución.

El artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo establece una indemnización de tres meses de salario y prima de antigüedad. Por su parte el artículo siguiente recoge los derechos de preferencia de los trabajadores de más antigüedad, para mantenerlos en sus empleos, si se trata de reducción del personal. También es obligación del patrón que reanude actividades de la empresa quebrada o establezca una semejante a ella, utilizar a los mismos trabajadores que le servían, o pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los trabajadores.

9.- La conclusión del programa de especialización.

Se ubica en la fracción I del artículo 353 H de la ley laboral vigente, referente a los trabajos especiales de médicos residentes, en período de adiestramiento en una especialidad. Resulta lógica esta forma de terminación, porque desaparece la causa y efecto que le dió origen.

10.- La supresión académica de estudios de la especialidad en la rama de la medicina que interese al médico residente.

Igual fundamento y consideraciones que la anterior, en vista de que desaparece el objeto o fin que persigue la relación de trabajo. Su fundamento jurídico se ubica en la fracción II del artículo citado en el apartado anterior.

b) REAJUSTE DE PERSONAL POR IMPLANTACION DE MAQUINARIA.

Dispone el artículo 439 de la ley laboral en vigor:

"Art. 439.- Cuando se trata de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

El autor Guillermo Cabanellas, denomina estas causas como innovaciones laborales que traen como consecuencia despido de trabajadores, como tributo al progreso técnico. (60)

Es pertinente aclarar que esta forma de terminación la -- clasificamos por separado de las anteriormente analizadas, porque el artículo 53 de la Ley, no la incluye como causa de terminación.

Es evidente que no se está frente a una situación de he--cho porque requiere declaración de una autoridad para que pueda -- consumarse, pues de lo contrario, el separar a los trabajadores --- constituiría un despido injustificado. Ahora bien, si el reajuste -- es autorizado por la junta concedora, el patrón debe indemnizar a los trabajadores en el monto antes expresado; mas sin embargo si la junta no autoriza el reajuste y a pesar de ello lo lleva a cabo el patrón, los trabajadores están en presencia de un despido injustificado, que les da derecho a tres meses de salario, salarios caídos y prima de antigüedad, o bien a su reinstalación. Aquellos que opten por esta última seguramente superarán la indemnización que les hu--biere correspondido por reajuste autorizado, mas no así aquellos -- que opten por la indemnización y ésta les sea cubierta inmediata y oportunamente, para evitar la generación de salarios caídos.

---

(60) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 736.

c) RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Dada la trascendencia que revisten estas formas de terminación en el presente trabajo, hemos dedicado un capítulo separado para su análisis y desarrollo, recordando brevemente que la rescisión por cualquiera de las partes lleva aparejado el despido del trabajador o, la separación de éste del empleo, situaciones que producen la cesación de los efectos de la relación laboral, con ánimo de definitiva.

d) DESPIDO INJUSTIFICADO.

Es imputable exclusivamente a la voluntad y arbitrariedad del patrón. "Es la voluntad declarada en forma unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio, fundada en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador, es decir, cuando el empresario obra sin derecho." (61)

De este concepto, con el cual coincidimos, se desprende una estrecha relación de esta figura, con la rescisión patronal de las relaciones de trabajo, que se traduce en un despido pero, en forma justificada.

El despido injustificado puede ser producto de un acto arbitrario del patrón, o de su desconocimiento o negligencia, pero la ley no hace distinción por cuanto a los efectos que acarrea. Tampoco depende en innumerables ocasiones, de la causa que lo haya originado para considerarlo así, pues de haber existido ésta, además es necesario acreditarla ante la junta de conciliación y arbitraje, cuando es objetada por el trabajador.

La fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, confiere dos acciones a los trabajadores despedidos. La primera consiste en hacer cumplir el contrato, es decir, reinstalarlo en el empleo que venía desempeñando; la segunda se traduce en indemnización equivalente a tres meses de salario. Adicionalmente el

---

(61) Idem, p. 741.

artículo 48 de la ley laboral en vigor, dispone que en ambos casos el patrón debe pagar los salarios caídos. Veamos la responsabilidad del patrón frente a un despido injustificado:

- 1.- Pago de indemnización Constitucional, mas salarios caídos y prima de antigüedad.
- 2.- Cumplimiento de contrato y salarios caídos.
- 3.- Indemnización contenida en el artículo 50 de la ley vigente, mas salarios caídos.

1.- El importe de tres meses de salarios, como apuntamos en su oportunidad, se integra con diferentes prestaciones, acorde con el artículo 89 de la ley. Los salarios vencidos se computan desde la fecha del despido, hasta el cumplimiento del laudo, considerando exclusivamente la cuota diaria que percibía el trabajador.

La prima de antigüedad, despierta grandes controversias tanto doctrinarias, como jurisdiccionales. La fracción III del artículo 162 de la ley en vigor, consigna que se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, así como a los que se separen por causa justificada y, a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Desde nuestro particular punto de vista, creemos que la esencia de esta prestación, es retribuir al trabajador su subordinación con el patrón por determinado período de tiempo, esto es, un agradecimiento obligatorio a esa subordinación. Sin embargo, el contenido legal pareciera que está premiando al trabajador despedido injustificadamente y, por otra parte, exime al patrón de pagar esa prestación a un trabajador que se separa voluntariamente de su empleo antes de quince años de servicios, desatendiendo su fidelidad, disciplina, eficiencia, etc., en el desarrollo de sus funciones. Es incuestionable la injusticia legal, para ese trabajador cumplido.

El monto de la prestación equivale a doce días de salario por cada año de servicios prestados y se limita el pago, hasta el primero de mayo de 1970, y al doble del salario mínimo como máximo.

2.- Este apartado presupone la aceptación del patrón de -- cumplir el contrato de trabajo del trabajador despedido, es decir, - acepta el laudo que le obliga a ello.

La resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que -- condena al patrón al cumplimiento del contrato, se traduce para éste, en restituir las cosas al estado que guardaban antes del despido, -- así como al pago de salarios vencidos por todo el tiempo que tarde - en hacer esa restitución. Surge la incógnita de calificar el despido como terminación de la relación laboral en estos casos. Particular-- mente consideramos que la terminación se consuma subjudice, desde el momento que el trabajador ejercite la acción de cumplimiento de con-- trato y no desde la fecha del despido, porque supondría que el despi-- co fué condicionado, hasta conocer la acción ejercitada por el traba-- jador. Es por ello que la terminación sí existe, pero dada la imputa-- bilidad al patrón, surte efectos restitutorios.

Al dar cumplimiento al laudo, el patrón debe considerar -- los movimientos salariales ocurridos durante la ausencia del trabaja-- dor cuando beneficien a éste, tanto para calcular los salarios caí-- dos, como para aplicarlos al ser reinstalado el trabajador.

Por otra parte, el pago de salarios caídos puede limitarse hasta la fecha en que el patrón acepte u ofrezca la reinstalación, - siempre que no exista controversia sobre las condiciones de trabajo, porque entonces será la Junta instructora quien resuelva sobre las - que deben prevalecer y consecuentemente, el monto de los salarios -- vencidos; en cuyo caso el trabajador puede reinstalarse en su empleo sin que implique la aceptación de las condiciones de trabajo que o-- frece el patrón para la reinstalación, quedando pendiente la deci-- sión judicial que en última instancia, puede condenar al patrón al - pago de la diferencia de salarios, tanto los vencidos, como los gene-- rados a partir de su reinstalación. Por el contrario, si la resolu-- ción acepta la igualdad de condiciones entre las que tenía el traba-- jador antes de ser despedido, y las ofrecidas por el patrón para re-- instalarlo, el pago de salarios vencidos se limita hasta la fecha de ofrecimiento del empleo. Por último, si el trabajador no se reinsta--

la por motivo de la objeción de las condiciones ofrecidas por el patrón, no por ello pierde ese derecho, sino unicamente los salarios vencidos, desde la fecha del ofrecimiento del trabajo, hasta que se reinstale dentro del término que señale la resolución respectiva.

3.- Procede el pago de esta indemnización, cuando es el trabajador quien rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón y, cuando se origina en los casos a que nos referimos en el párrafo siguiente.

El artículo 50 de la ley laboral vigente, dispone en tres fracciones la forma en que debe integrarse esta indemnización. Cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, consiste en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excede de un año, es igual al importe de seis meses de salario por el primer año de servicios prestados, mas veinte días por cada uno de los subsecuentes. Cuando la contratación fué indefinida, consiste en tres meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios prestados. El aludido precepto, crea confusión porque en la fracción III dispone que además de las indemnizaciones que señala en las primeras dos fracciones, deben pagarse tres meses de salario, generalizandolo a todos los casos y, además los salarios caídos. Erróneamente se indica el pago de los tres meses de salario para los casos de la fracción I, porque solamente proceden para los que señala en su primera parte, cuando la cantidad resultante es menor de tres meses de salario.

También, es procedente el pago de prima de antigüedad para los trabajadores que estaban contratados indefinidamente.

e) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DERIVADAS DEL NO SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE O ACEPTACION DEL LAUDO -- PRONUNCIADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Dispone la fracción XXI del apartado A del artículo 123 - Constitucional:

"Si el patrono se negare a someter sus diferen---  
cias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado

por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo."

Por su parte, la fracción XXII, como en diversas ocasiones lo hemos apuntado, confiere a los trabajadores despedidos, a su elección, ejercitar la acción de cumplimiento de contrato o la de indemnización.

Cabe preguntarnos qué acciones ejercitadas por el trabajador originen arbitraje o laudo al que el patrón no acepte someterse o acatar. Expresamente la fracción XXI del texto Constitucional citado, excluye las derivadas de un despido injustificado o separación por causas imputables al patrón. De no ser éstas, la propia Constitución estaría contrariando el principio fundamental de estabilidad en el empleo, porque si un trabajador demanda al patrón el pago de diferencias de salarios, cambios de las condiciones de trabajo, el pago de diversa prestación, o cualquiera otra de igual naturaleza y, resulta procedente la acción intentada obteniendo con ello laudo favorable, basta con que el patrón no acepte tal resolución para que, por disposición Constitucional, se dé por terminada la relación de trabajo, fijando una indemnización. Esta situación es inaceptable.

Creemos que se trata de deficiencia en la redacción del texto legislativo. La fracción XXII establece que la ley determinará los casos en los que el patrón pueda negarse a cumplir el contrato de trabajo, disposición que se reglamenta por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, consignando los siguientes:

"I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una an

tigüedad menor de un año;"

"II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo -- que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración -- las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;"

"III.- En los casos de trabajadores de confianza;"

"IV.- En el servicio doméstico y;"

"V.- Cuando se trata de trabajadoras eventuales."

Sin embargo, no aceptamos que estos sean los casos a que se refiere la fracción XXI, porque expresamente la misma niega su aplicación para ellos. Más aún, el artículo 947 de la ley laboral vigente expresa que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dicha autoridad dará por terminada la relación de trabajo condenando al patrón a pagar una indemnización de tres meses de salario y fijándole la responsabilidad que le resulte de conformidad con las fracciones I y II del artículo 50, además de los salarios vencidos y prima de antigüedad. El último párrafo de este precepto confirma el texto -- Constitucional, al señalar que las anteriores disposiciones no son aplicables para los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución. Persiste la incógnita sobre las acciones a las que si resultan aplicables. Desde nuestro particular punto de vista, estimamos que habrá de aplicarse a aquellos casos en los que ya hubo una terminación de la relación de trabajo originada por un despido y sobre el cual, el trabajador reclamó el cumplimiento del contrato, obteniendo laudo favorable, con efectos restitutorios, pero que por declaración de la Junta, nuevamente se desvanecen, al no someterse al mismo el patrón. De tal suerte, en esos casos, el patrón deberá indemnizar conforme al artí



culo 947, mientras que las excepciones a que se refiere el artículo 49 se indemnizan en términos del artículo 50, ambos de la ley de la materia en vigor.

Interpretándolos de otra manera, caeríamos en la grave -- contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, en razón de que la primera rompe el principio de estabilidad en el empleo para casos en los que ni siquiera hubo terminación de la relación de trabajo, y la segunda estatuye dicho principio consignando las excepciones a la negativa de reinstalar.

Nos inclinamos por la corriente doctrinaria que considera que esta obligación de reinstalar es de naturaleza de "dejar hacer" de permitir que el trabajador preste sus servicios, y al ser de imposible ejecución forzosa, se traduce en el pago de daños y perjuicios que la ley los valúa en términos del artículo 947 anteriormente citado.

Los mismos argumentos expuestos, proceden para los casos en que el trabajador es quien se niega a aceptar el laudo dictado por la Junta, sin que amerite mayor comentario.

#### E).- BREVE REFERENCIA A LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Unicamente pretendemos determinar el concepto de rescisión de las relaciones de trabajo, en preparación del capítulo siguiente. En la clasificación propuesta en páginas anteriores, señalamos la rescisión como fuente directa de terminación de las relaciones laborales.

"La rescisión, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o patrono." (62)

En efecto, se trata de un acto unilateral de cualquiera de los sujetos de la relación individual de trabajo, que dá por ter

---

(62) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 89.

minada a ésta, invocando una causa de incumplimiento imputable al -  
otro sujeto, que resulta suficiente para dicho acto rescisorio.

## CAPITULO II

### CAUSAS DE RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- A).- Causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo-imputables al trabajador
- B).- Causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo-imputables al patrón.

## C A P I T U L O    I I

### CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión de la relación de trabajo que haga un patrón por causas imputables al trabajador, siempre lleva aparejada un despido, sea justificado o injustificado, según acredite o no su existencia, cuando es objetado el acto rescisorio por el trabajador. Al analizar cada una de ellas, manifestaremos nuestras consideraciones sobre la justificación o injustificación. De esta distinción, depende de exclusivamente la responsabilidad patronal frente al trabajador.

Cuando la rescisión la ejerce el trabajador, puede separarse del empleo y demandar al patrón, debiendo acreditar la causa esgrimida para la rescisión misma. De la procedencia o improcedencia de esta acción, depende la responsabilidad del patrón de indemnizar conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la responsabilidad de los trabajadores que se separen de su trabajo y posteriormente no acrediten la causa motivadora de la rescisión, no encontramos disposición legal que establezca alguna. Solamente el artículo 32 de la ley laboral en vigor, hace referencia a una responsabilidad de tipo civil, pero en ningún caso puede hacerse efectiva sobre la persona del trabajador. Al respecto comenta el maestro De Buen que ésto se debe a que el derecho laboral es un derecho de clase, que se preocupa por defender a los trabajadores. (63)

El artículo 1002, segundo párrafo determina la posibilidad de sancionar a los trabajadores que cometan violaciones a las normas de trabajo, sin que pueda exceder del importe de una semana de salario. Recordemos también las normas protectoras del salario, que impiden los descuentos mayores del 30% del excedente al salario mínimo. Consideramos que tales restricciones no tienen aplicación cuando existe responsabilidad penal originada por delitos cometidos por los trabajadores, en contra del patrimonio de los patronos, ta-

---

(63) DE BUEN, Néstor, op. cit. p. p. 553 y 554.

les como robo, fraude y abuso de confianza. Por todas estas razones categóricamente podemos afirmar que no hay responsabilidad para el trabajador que se separa de su empleo, independientemente de que -- tenga o no, causa para ello. Huelga decir que en esos supuestos, el trabajador pierde su empleo en virtud del retiro injustificado y, - por lo tanto, dado lo involuntario de la separación, aún cuando tenga más de quince años de servicios prestados, resulta discutible el pago de prima de antigüedad, porque no encuentra fundamento legal - dentro de la fracción III del artículo 162 de la ley laboral vigente. En efecto, su pago procede por la separación voluntaria; para - los que se separen con causa justificada y para los despedidos, independientemente de la justificación o injustificación.

1.- CAUSAS DE RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

Expresa el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en - vigor:

"Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:"

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

A propósito de las formas de contratación, hicimos una - breve referencia a esta disposición. Es indispensable para su consumación, que el trabajador haya conseguido el puesto merced a un engaño, directamente de él o de quien lo propuso. De tal manera, al - solicitar el empleo, implica que conoce las funciones que ha de desarrollar y, por lo tanto, su aceptación, constituye una manifestación de que es apto y capaz para el mismo, encuadrando en la hipótesis de esta causal, de no ser así. Conforme a esta consideración, -

resulta muy importante que la solicitud de empleo conste por escrito, en la que el trabajador solicitante indique su preparación y experiencia en otros trabajos similares, a fin de poder acreditar el engaño sobre su capacidad, mediante pruebas que demuestren lo contrario, sean documentales, periciales, etc. También debemos distinguir entre un simple engaño y la falsificación de documentos, que pueden originar responsabilidad penal para el trabajador, inclusive.

Particularmente creemos que la disposición que se analiza debe interpretarse extensivamente. El engaño puede estribar no precisamente sobre la capacidad y aptitudes del trabajador, sino en elementos que tiendan a lograr que el patrón lo acepte, fundado en la confianza falsa que le ha exhibido aquél, dada la responsabilidad que la plaza entraña.

El término de treinta días que señala la ley para su ejercicio, obedece a que el patrón acepta tácitamente el trabajo desarrollado por el empleado, si no lo retira o rechaza dentro de ese período. De hacerlo con fecha posterior, constituirá un despido injustificado.

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

Debemos entender por personal administrativo, a aquél que ejerce funciones de administración de la empresa y no a los empleados que realizan labores de índole administrativo en la oficina. La fracción que se analiza se traduce en diversas hipótesis constitutivas de faltas de probidad.

a) Injuria.- Etimológicamente quiere decir "antijurídico" es decir, lo no apegado a derecho. Dada la amplitud del término, es necesario determinar frente al caso concreto, si encuadra o no en -

esta causal . Para ello, la autoridad instructora, deberá considerar las relaciones que mediaban entre el trabajador y sus superiores.

b) Malos tratos.- Pueden ser de palabra o de obra que se traduzcan en falta de respeto o consideración que debe guardar el trabajador a sus superiores o familiares de éstos. El tratadista -- Guillermo Cabanellas los clasifica como actos de violencia corporal, material, amenazas, injurias (improperios o insultos) y en otras -- formas de vejaciones o molestias. (64)

Aceptamos esta clasificación, cuya extensión resulta muy amplia y requiere análisis subjetivo y concreto en cada caso. El -- criterio de la Suprema Corte se ha mantenido en obligar a las autoridades laborales a ponderar las causas de rescisión, sin influencia de las actuaciones penales, que pudieran haber dado origen a -- las mismas.

c) Disponer de bienes del patrón.- Encuadra en la fracción III del artículo 135 de la ley laboral vigente, que prohíbe a los trabajadores sustraer de la empresa útiles de trabajo o materia prima o elaborada, situaciones que pueden traducirse hasta en delitos penales como en la simple pérdida de la confianza necesaria y mínima para cualquier trabajo.

Sobre el particular existe jurisprudencia en el sentido de desatender la cuantía del bien y solamente considerar el hecho de disposición indebida que hizo para sí el trabajador. Transcribimos la tesis conducente:

"Falta de probidad, la constituye el hecho de disponer de bienes del patrón, cualquiera que sea su valor.- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador, el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón y, esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo." (65)

---

(64) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. p. 764 y 765.

(65) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p. - 104, tesis número 97.

Concluimos el análisis de esta fracción reiterando la dificultad que entraña pretender establecer una clasificación de las faltas de probidad, dada la amplitud y subjetividad de las mismas, - siendo necesario presenciar el caso concreto.

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

Busca mantener la disciplina y orden necesario para el desarrollo de las funciones de la empresa, de tal suerte que la comisión de cualquiera de esos actos que no altere la disciplina en el centro de trabajo, no constituye causa rescisoria. Creemos acertada la situación que protege esta norma, que nos permite prescindir del lugar donde se haya consumado, concretándonos a identificar a los trabajadores participantes y cual o cuales son los responsables, salvo en los casos de riña que no necesita de elementos determinantes de provocación o defensa propia, para que integre la causal. Veamos la siguiente tesis jurisprudencial:

"Riña, la participación en una, en el centro de trabajo y horas de labores es causal de rescisión del contrato de trabajo.- El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista en la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo." (66)

"IV. - Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere

---

(66) Idem, p. 203, Tesis Nº 214.



re la fracción II, si son de tal manera graves -- que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo."

Varios elementos integran esta causal. La comisión de faltas de probidad u honradez; contra los superiores o familiares del patrón; cometidas fuera del servicio; que sean suficientemente graves y; que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

En el desarrollo de la fracción II del precepto que se analiza, indicamos la necesidad de apreciar subjetivamente los hechos que pudieran constituir faltas de probidad u honradez, para darles tal calificativo. Dicha necesidad la confirma esta disposición al señalar expresamente que las faltas deben ser suficientemente graves que hagan imposible el trabajo y, al guardar silencio sobre la magnitud de la gravedad, para dejar esa tarea interpretativa a las autoridades jurisdiccionales.

Desde nuestro particular punto de vista, creemos que la esencia de ambos preceptos consiste en salvaguardar el respeto y -- consideración que todo patrón merece, virtud que nos impide hacer -- distinción sobre el lugar donde se hubieren cometido, así como del horario, para tenerlas por consumadas en un caso concreto.

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

En opinión del tratadista Guillermo Cabanellas, estos actos intencionales configuran una modalidad del sabotaje y el trabajador responde del daño que provoque a los intereses del patrón, -- siempre que sean causados por dolo o culpa en el ejercicio de sus -- funciones; para lo cual deberán tenerse en cuenta todos los antecedentes que permitan llegar a una conclusión al respecto. (67)

---

(67) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 764.

A diferencia del derecho penal, en la disciplina que estudiamos no nos interesa la finalidad que buscaba el trabajador cuando cometió el daño intencional, para encuadrar su conducta dentro de la causal de despido justificado. Recordemos la obligación del trabajador contenida en la fracción VI del artículo 135 de la ley en vigor, por la que debe conservar en buen estado los materiales e instrumentos de trabajo, en la que se le exime de responsabilidad por el deterioro normal que presenten los mismos. De tal suerte, no reviste mayor problema encuadrar la conducta intencional del trabajador de causar daños, dentro de un despido justificado.

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

Al comentar las obligaciones del trabajador, dijimos que éste debía ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes. La negligencia en el trabajo, es la falta de cuidado y empeño al ejecutarlo, pero solamente cuando origina daños graves en la empresa constituye causa de rescisión del contrato. Por lo tanto, para determinarla, es necesario analizar los antecedentes del trabajador negligente, así como cuantificar los daños, para clasificarlos como graves de resultar así.

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

En el capítulo anterior, hicimos breve referencia a la prohibición del trabajador de cometer cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la del centro de trabajo, así como la de terceras personas. En obvio de repeticiones nos remitimos a tal capítulo. De la presente disposición es importante destacar que únicamente se refiere a conductas imprudenciales o negligentes del trabajador. Sin embargo, estamos seguros que su

interpretación debe hacerse extensiva para las intencionales, casos en los que inclusive puede tipificarse algún delito en grado de tentativa, con graves consecuencias.

La responsabilidad en casos de accidentes de trabajo la determina el artículo 489 de la ley en vigor, que no libera de la misma al patrón, aún cuando el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido el riesgo o éste se deba a negligencia o torpeza del propio trabajador, de algún compañero, o de terceras personas.

Estas graves consecuencias, así como las que acarrea todo riesgo de trabajo, a pesar de la subrogación en esta rama por el -- Instituto Mexicano del Seguro Social, tales como incapacidades (ausentismo), aumento de grado de riesgo de la empresa, etc., indudablemente justifican la causal de despido justificado que se analiza.

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

Aquel trabajador que no obra rectamente despartándose de las mínimas normas de buenas costumbres y moralidad, puede provocar la indisciplina en el centro de trabajo o, simplemente romper las buenas relaciones que se requieren en toda comunidad para el desarrollo de sus funciones, ya sea en agravio del patrón, sus familiares, compañeros, etc. En algunos casos acarrea responsabilidad de orden delictivo.

Dada la dificultad que entraña establecer una clasificación general de estos actos, a manera de ejemplos citamos algunos de ellos: la exhibición desnuda; hacer necesidades fisiológicas en lugares distintos de los instalados para ello; manifestaciones indecorosas de palabra o de obra; etc.

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

Es la violación a la obligación de lealtad que el trabajador le debe al patrón. Anteriormente ya hicimos algunos comentarios respecto de ella. Es indudable que el trabajador tiene acceso a las

noticias o fórmulas reservadas y relativas a los métodos de producción y, al divulgarlos, independientemente del daño que cause al patrón, o del enriquecimiento que obtenga através de la misma, se hace acreedor al despido en forma justificada, por faltas de probidad y honradez.

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

La fracción X del artículo 121 de la ley laboral anterior utilizaba la expresión "un mes", en lugar de "treinta días". Creemos más acertado este último vocablo, porque el texto anterior se prestaba para interpretar que las faltas deberían estar comprendidas en un mes de calendario, es decir, del día primero al último de cada mes. Afortunadamente la Suprema Corte de Justicia, hizo la interpretación en los términos de la vigente.

No encontramos restricción alguna para que opere esta causal, salvo en tratándose de trabajadores con antigüedad mayor de veinte años en la empresa, quienes solamente pueden ser despedidos justificadamente, cuando la causa sea particularmente grave o haga imposible la continuación del trabajo. Consideramos que cuatro faltas no constituyen causa grave o impiden la continuación de la relación laboral.

La controversia que actualmente ha despertado esta causal consiste en determinar cuándo, las faltas de asistencia son justificadas y cuándo no lo son, independientemente de los hechos que las hayan originado.

La interpretación que ha dado la Corte a esto, se traduce en que el trabajador debe dar aviso al patrón y acreditar los motivos a su regreso; esto es, el empleado tiene que avisar de las faltas, a fin de que el patrón esté enterado y tome las medidas pertinentes respecto a la ausencia de ese trabajador, correspondiéndole a éste último, acreditar la justificación de las mismas. (68)

---

(68) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p.p. 105 y 106, Tesis Nº 96.

Reviste importancia también expresar que no basta al trabajador dar el aviso de las faltas, sino además, que le sea otorgado el permiso respectivo para que aquellas sean justificadas, criterio sostenido por nuestro Máximo Tribunal Judicial. (69)

Interpretando textualmente el precepto que se analiza, -- nos atrevemos a afirmar que la falta de asistencia a la mitad de la jornada de trabajo, cuando ésta se presta en dos períodos, constituye media falta de asistencia, que aunada a tres completas, encuadra en la hipótesis normativa del despido justificado, porque son más -- de tres, siempre que sea dentro de los treinta días que dispone.

Estrecha relación con esta causal guardan las faltas de -- puntualidad al trabajo que pueden traducirse en faltas injustificadas al mismo, cuando en el reglamento interior de la empresa, o en las condiciones previstas en el contrato de trabajo, se estableció la posibilidad de computar determinado número de retardos, por una falta injustificada. Estimamos necesario, estudiar los antecedentes del trabajador, con objeto de establecer si la conducta del mismo -- ha sido reiterada como un sistema normal, independientemente que el motivo sea ajeno a su voluntad.

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

El autor Benítez de Lugo considera que la indisciplina la moral, es una de las causas básicas y fundamentales que justifican la disolución del vínculo laboral del infractor y, que se traduce -- en no respetar el orden, método, obediencia y subordinación a la je rarquía. (70)

El precepto que se analiza no hace distinción respecto de las consecuencias que la desobediencia pudiera acarrear, siempre --

---

(69) Idem, p. 110, Tesis Nº 102.

(70) BENITEZ DE LUGO, Luis, op. cit. p. 125.

que se trate de los servicios contratados. Sin embargo, creemos que cuando se trata de una conducta por primera vez que no acarrea consecuencias, sería drástica la acción de encuadrarla en esta causal. Por otra parte, la negativa de asumir órdenes, basada en evitar un daño a la empresa, siempre que sea por primera vez y sin consecuencias, tampoco debiera sancionarse con el despido justo.

Veamos ahora otra situación importante por esclarecer. La fracción VIII del artículo 134 de la ley laboral en vigor, señala que es obligación de los trabajadores, prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Estas circunstancias apremiantes, constituyen la excepción al precepto que se analiza, y el trabajador que bajo esas situaciones se niegue a cumplir órdenes, apoyado en que no se trata del trabajo contratado, sin lugar a dudas, es sujeto del despido con justificación. Así mismo, cuando la jornada de trabajo deba prolongarse por la existencia de esas causas, siempre que sea dentro de los límites legales, y el trabajador se niegue a ello.

Para que la desobediencia se configure, no es menester que el patrón esté dando constantemente órdenes al trabajador a fin de que realice los servicios contratados. La orden debe estimarse permanente durante toda la jornada de trabajo y, por lo tanto, debemos considerar desobediencia el hecho de que un trabajador no labore toda la jornada asignada, bien porque abandone su puesto antes de terminar la jornada, o entre y salga del mismo durante ella, o se duerme, etc.

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

Hemos visto, a propósito de la fracción VII de este mismo artículo, la gran responsabilidad del patrón, frente a sus trabajadores y terceros, por la realización de los riesgos de trabajo. Apuntamos que por esa razón el patrón tiene que ver por la seguridad

de sus trabajadores y, al no cumplir éstos con las medidas necesarias para salvaguardarla, comprometen al patrón, que de esa manera incumple sus obligaciones contenidas en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 132, analizado en el capítulo anterior.

Resulta de suma importancia, determinar si esta causa puede esgrimirla el patrón, contra un trabajador que resultó accidentado o enfermo, por no adoptar las medidas adecuadas para evitarlo. - Particularmente consideramos que no es así, porque la esencia de esta facultad patronal para despedir al trabajador que no cumple con tales medidas, es precisamente evitar que se realice el riesgo y no el actuar con posterioridad, salvo conductas reiteradas del trabajador. El patrón, debe actuar con fundamento en esta fracción, antes y no después de la comisión del riesgo.

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

El autor Guillermo Cabanellas distingue entre la embriaguez habitual y la ebriedad ocasional, aunque a ambas las considera como causas rescisorias, siempre que la ebriedad ocasional la manifieste el trabajador al presentarse a su empleo. Explica el citado autor que la embriaguez habitual es causa de despido, aún cuando no se efectúe en el centro de trabajo y el obrero haya cumplido con todas sus obligaciones, porque el ebrio habitual pierde su habilidad en el trabajo, su rendimiento se reduce, su salud se deteriora y acarrea ausencias al trabajo, etc. (71)

Estimamos errónea la posición del tratadista argentino. - Inclusive se contradice al señalar que la ebriedad habitual es causa de despido justo aunque el trabajador haya cumplido con todas --

---

(71) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 769.

sus obligaciones y más adelante justifica su afirmación, en razón de que la misma acarrea diversas formas de incumplir con tales obligaciones. Afortunadamente nuestra legislación no distingue la consistencia que pueda tener un trabajador en el hábito o enfermedad de embriagarse, simplemente le preocupa que no se presente así a su trabajo y, por supuesto, que no lo haga dentro del mismo.

Sin embargo, ya hemos visto que la ley acepta dentro de otras causales de despido justificado, las consecuencias que produce la embriaguez habitual, sin que se requiera acreditar o esgrimir ésta para acreditar que aquellas constituyen en sí las causas de rescisión.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de decretar procedente esta causal, cuando haya sido acreditada mediante prueba testimonial, sin que sea necesaria la pericial o conocimientos especiales para detectar el estado de embriaguez, que se aprecia a través de los sentidos. (72) Debemos precisar también que la causal surte efectos bien cuando el trabajador se embriaga en el centro de trabajo o porque se presenta a él en ese estado.

Iguales razonamientos son aplicables para los casos en que el trabajador se presenta bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. La excepción es la prescripción médica, pero para que proceda, es necesaria la presentación del certificado respectivo antes de iniciar el servicio. Este requisito obedece a que el patrón debe adoptar las medidas de seguridad necesarias, conforme al estado físico que presente el trabajador. La presentación del certificado médico, evita que el patrón sea engañado.

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

Desatiende las causas que produjeron la sentencia de prisión, para ocuparse de remediar los resultados que produce, siendo-

---

(72) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p. p. 86 y 87.



el principal, la imposibilidad del trabajador de prestar sus servicios.

Es clara la conotación del precepto que se analiza, al de terminar que la sentencia debe ser ejecutoriada, o sea, que el trabajador ya no cuenta con ningún medio legal que pudiera cambiar su situación. De tal suerte, se excluye de esta disposición el arresto o prisión preventiva, que suspende la relación de trabajo, pero no dan causa para despido justificado. Inclusive, se prevé que en ciertos casos el trabajador arrestado tiene derecho a salarios, cuando la prisión preventiva es seguida de sentencia absolutoria, siempre que el trabajador haya obrado en defensa de la persona o intereses del patrón.

"XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes."

Este precepto es de interpretación subjetiva y concreta.- Sería tarea imposible pretender establecer una clasificación de las conductas que en él encuadran. En atención a ello, mencionaremos algunas de esas causas:

a).- Disminución deliberada del rendimiento.- Para estimarse la disminución, se requiere de un tiempo prudente que permita verificar la intencionalidad del trabajador, comparando las labores que venía realizando, con las que últimamente ha realizado. No se debe confundir con la capacidad potencial que pudiera tener el trabajador en su rendimiento.

b).- Dormirse el trabajador durante la jornada de trabajo. Ya hicimos algunos comentarios al respecto, que en obvio de repeticiones remitimos a su lectura.

c).- Omisión de denunciar a un compañero.- Consideramos que procede únicamente cuando los actos ilícitos o ilegales encubiertos, puedan ocasionar daños o perjuicios al patrón, sus intereses o compañeros de trabajo.

## CAUSAS DE RESCISION EN LOS TRABAJOS ESPECIALES.

Muy brevemente haremos mención de los trabajos especiales que consignan causas de rescisión en forma particular.

a).- Trabajadores de confianza.- El artículo 185 de la ley laboral vigente, dispone que es causa de rescisión de la relación de trabajo, para los empleados de esta naturaleza, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas establecidas en el artículo 47 del mismo ordenamiento legal. La categoría de trabajador de confianza obedece a las funciones que realiza el empleado, que pueden ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

b).- Trabajadores de los buques.- El artículo 208 de la ley laboral en vigor, señala en siete fracciones las causas particulares de rescisión para estos trabajadores: No presentarse a bordo para salir; embriaguez en horas de servicio; uso de enervantes o narcóticos, sin la correspondiente prescripción médica; insubordinación y desobediencia con el capitán; carencia de documentos exigidos legalmente; violación a las leyes en materia de importación y exportación y; comprometer la seguridad del barco, compañeros y terceros, por actos negligentes o intencionales.

El artículo 209 impide al patrón, despedir a cualquier trabajador por causa justificada, cuando el buque se encuentra en mar, en país extranjero o, en lugares despoblados.

En general, estos trabajadores son todas aquellas personas que desempeñan a bordo, algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

c).- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.- Se consideran como tales, el piloto, oficiales, navegante y sobrecargos. Se reducen a ocho las causas especiales de rescisión para ellos: Revocación o cancelación de licencias, pasaportes, visas, etc. embriaguez dentro de las veinticuatro horas anteriores al vuelo; uso de narcóticos salvo por prescripción médica; violación a las leyes en materia de importación y exportación; negativa a ejecutar --

Vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento; negativa de someterse a adiestramiento; comprometer la seguridad mediante actos negligentes o intencionales y; el incumplimiento de las obligaciones especiales que requiere el puesto.

d).- Trabajadores ferrocarrileros.- El artículo 255 de la propia ley señala como causas especiales de rescisión, la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines y; la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

Estos trabajadores, se encuentran muy protegidos por la contratación colectiva que los liga con la empresa.

e).- Trabajadores en autotransportes.- Se considera como tales los choferes, conductores, cobradores, operadores y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de un autotransporte de servicio público, de pasajeros, etc.

Son causas especiales de rescisión, la negativa a efectuar el viaje contratado y la disminución importante y reiterada de ingresos.

f).- Agentes de comercio y otros semejantes.- Vendedores, viajantes propagandistas impulsores de ventas, etc., cuando sus servicios sean personales y permanentes en una empresa. Es causa especial de rescisión, la disminución importante y reiterada en el volumen de las operaciones, excepto que concurren circunstancias justificativas.

g).- Deportistas profesionales.- Jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y otros semejantes. Es justificado el despido, cuando le preceden indisciplina grave o faltas repetidas de esta naturaleza y la pérdida de facultades.

h).- Trabajadores domésticos.- Aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Se consideran como causas especiales de rescisión, la falta de respeto y consideración para el patrón, familia y concurrentes al hogar y la falta de cuidado en la conservación del-

menaje de la casa.

1).- Médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.- Son aquellos profesionales de la medicina con título legalmente expedido que ingresan a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia (Especialización).- Son causas especiales de rescisión para ellos, el incumplimiento de la etapa de instrucción académica; la desobediencia hacia quienes la imparten; incumplimiento del reglamento interno del hospital; -- faltas de asistencia a conferencias de teoría y demás actividades académicas y; la comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica.

Se advierte en esta breve exposición enunciativa de las causas de rescisión dentro de los trabajos especiales, que indistintamente las hemos denominado "especiales" o "particulares". Esto obedece a que además de las causales de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la ley laboral en vigor, precisamente por la especialidad del trabajo, tienen diversas obligaciones o prohibiciones, adicionales a la generalidad de la clase trabajadora.

Veamos otras causas de separación justificada del trabajador, derivadas de las relaciones de trabajo, en su aspecto colectivo.

#### SEPARACION DEL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

El segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que en los contratos colectivos podrá establecerse la separación que haga el patrón, de los trabajadores miembros del sindicato, que renuncien o sean expulsados de éste.

Anteriormente, a propósito de las formas de contratación hicimos alusión a la cláusula de exclusión por admisión, por la cual el patrón no puede contratar trabajadores para plazas sindicalizadas, si no están afiliados al sindicato correspondiente. Dijimos que la solidaridad en las pretensiones y objetivos de los trabajadores, eran la fuerza vital de toda asociación sindical y, de ahí

la justificación de dicha disposición. El complemento necesario de la misma, es la cláusula de exclusión por separación, mediante la cual, el sindicato mantiene su existencia y poderío, através de la separación del trabajador, que por determinación del sindicato, está obligado a cumplir el patrón. Las causas que puedan originar esa determinación, deben estar contenidas en los estatutos de la asociación, así como los procedimientos para llevar a cabo la expulsión.-

Sobre esto último, es importante hacer notar el papel del patrón. A él, no le compete determinar si la expulsión de un miembro del seno sindical, se ajustó a las disposiciones contenidas en los estatutos del sindicato. Basta con que éste le comunique la renuncia o expulsión respectiva, para que proceda a separarlo sin responsabilidad para él. Esta afirmación, es criterio de la Suprema Corte, que tiene jurisprudencia definida al respecto. (73)

Es menester del patrón, cerciorarse de la autenticidad del comunicado que envíe el sindicato con esa determinación, así como la verificación sobre la afiliación del trabajador expulsado en el sindicato ejecutor. Huelga decir que esta separación, necesariamente debe tener fundamentación en el contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa.

La única responsabilidad del patrón por la ilegal aplicación de esta cláusula, consiste en reinstalarlo en el trabajo que venía desempeñando. Por el contrario, para el sindicato ordenadora responsabilidad se traduce en el pago de daños y perjuicios, -- que consisten en los salarios caídos, desde la fecha en que fué separado, hasta la reinstalación. La anterior consigna, también tiene fundamento jurisprudencial. (74)

#### TERMINACION POR HUELGA DECLARADA LEGALMENTE INEXISTENTE.

Breve referencia haremos a este tema tan amplio y apasionante, del aspecto colectivo de las relaciones de trabajo.

---

(73) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, op. cit. p. - p. 31 y 32, Tesis Nº 24.

(74) Idem, p. 33, Tesis Nº 25.

En el artículo 932 de la Ley laboral vigente se establece esta causa. Cuando la huelga sea declarada inexistente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores huelguistas están obligados a regresar a sus labores dentro de un término de veinticuatro horas, siguientes a la notificación de esta declaración, porque de lo contrario se entenderá que no aceptan esa resolución, con la consecuencia de dar por terminadas sus relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, quien estará en posibilidad de contratar nuevos trabajadores.

Es inexistente una huelga cuando la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores de la empresa, o cuando no tiene por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 — obtención del contrato colectivo; revisión del mismo; obtención y revisión del contrato ley; exigir el cumplimiento del contrato colectivo; el cumplimiento de las disposiciones sobre participación en las utilidades; solidaridad para otra huelga y; revisión salarial — o por último, que no se hubieren cumplido los requisitos de forma en el período de pre huelga.

#### TERMINACION POR HUELGA DECLARADA ILICITA.

Esta forma de terminación, la encontramos en el artículo 934 de la ley de la materia en vigor. Requiere la declaración de ilicitud por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Expresa la fracción XVIII del apartado A de la Constitución en su artículo 123 que la huelga será ilícita, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Entendemos -- que la minoría no participante, se encuentra eximida de la separación por esta causa.

#### 2.- CAUSAS DE RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO IMPUTABLES AL PATRON.

El elemento subjetivo consistente en la intención que ten

ga el patrón al incurrir en estas causales, no influye en la responsabilidad que le atañe. Sabemos que la rescisión se traduce en la separación que hace el trabajador del empleo y, ésta, puede ser provocada por el patrón al incurrir dolosamente en ellas o puede cometerlas por negligencia, ignorancia o culpa.

La fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, en su parte conducente expresa: "...Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El artículo 51 de la ley reglamentaria, establece en nueve fracciones las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Consideramos equivocada la redacción de la parte inicial de ese precepto, en cuanto a la expresión - "sin responsabilidad para el trabajador". Más apropiado hubiere sido referirse a la responsabilidad del patrón, por ser más objetiva.

Previo al análisis de las fracciones mencionadas, es prudente señalar que el trabajador que en esta forma se separe de su empleo, tiene derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Para ello, deberá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se cometa cualquiera de las causales o tenga conocimiento de ellas, y de ser necesario, que demande al patrón la correspondiente indemnización.

Dispone el artículo 51 de la ley laboral vigente:

"Art. 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:"

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

Por equidad con la facultad patronal de despedir justificadamente al trabajador, en los términos de la fracción I del artículo 47, ya analizado. Protege la identidad entre el puesto ofrecido y el asignado, así como las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio.

Debemos diferenciar la hipótesis que contiene este precepto, con el cambio o variación de las condiciones de trabajo después de prestado éste. El que se analiza presupone un nuevo ingreso al puesto bajo ciertas condiciones de trabajo, ofrecidas por el patrón al momento de la contratación. De ahí se explica el término de -- treinta días a que se refiere en la parte final, porque de no ejercitar la facultad rescisoria, tácitamente estará aceptando las condiciones de trabajo actuales, a pesar de la discrepancia con las ofrecidas cuando la contratación.

Sin embargo, fenecido el plazo, sin separarse de su empleo puede demandar al patrón para que sus condiciones de trabajo - se adecúen a su capacidad, aptitudes, eficiencia, a las mínimas legales, etc.

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

Esta disposición suprimió la expresión "bajo el consentimiento o tolerancia del patrón", que actualmente indica el texto -- Constitucional respectivo, así como la ley de 1934 cuando su vigencia, para extender la responsabilidad al patrón, por la comisión de



esas faltas hechas por sus familiares o dependientes, aún sin el -- consentimiento de aquél. La supresión se explica por la influencia- y control que puede ejercer sobre esas personas para evitar la comi- aión de las mismas. Evidentemente, el espíritu de justicia animó al legislador para caer en esta anticonstitucionalidad ciertamente jus- tificable.

La fracción que se analiza se integra con varias hipóte-- sis:

a) Faltas de probidad u honradez.- Al igual que para el - patrón, es difícil emitir un concepto generalizado de las conductas que puedan configurarlas, por ser de apreciación subjetiva y concre- ta.

b) Malos tratamientos.- Expresamente la disposición seña- la que habrán de configurar causa de retiro justificado, aún cuando patrón y trabajador no sean los protagonistas, pero sí alguna de -- las personas que la misma indica; dentro de ellos podemos ubicar -- las acciones de palabra o de obra, tales como insultos, ultrajes, - ofensas, afrentas, improperios, golpes, etc.

El autor Cabanellas, considera como malos tratamientos, - cualquier hecho que coloque al trabajador en una situación humilla- te ante los demás ocupados en el establecimiento; la pérdida de au- toridad frente a aquellos que son sus subordinados, originada por - actos del patrón o la indiferencia que le demuestra ante su desobe- diencia, y por último, la denuncia formulada por el patrón por deli- to perseguible de oficio, cuando sea desestimada por la justicia -- criminal. (75)

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

---

(75) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 781.

Nuevamente aflora el problema de la apreciación en la -- gravedad de la falta. No encontramos la esencia protectora de esta -- disposición. Al exigir gravedad en la falta, inferimos que ambas -- partes estén facultadas para cometerse recíprocamente esos actos, - siempre que no sean graves.

"IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador."

Al hablar de los efectos de las relaciones de trabajo, co mentamos la obligación del patrón de pagar a sus trabajadores los - salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes - en la empresa. Dijimos que pagar el salario, es la obligación principal del patrón y, por lo tanto, su incumplimiento, constituye para el trabajador el peor de los perjuicios.

Esta causal de retiro justificado puede abarcar tanto la - reducción parcial, como total del salario, pero no debemos olvidar - los descuentos autorizados por la ley para emitir un juicio en forma general. Encuadran dentro de la fracción que se analiza la rebaja al salario por cuota diaria; en pagos de comisiones; en salario - por unidad de obra; en los ingresos con motivo del cambio en las -- condiciones de trabajo; en el monto verdadero de una indemnización - por riesgo de trabajo; por la falta de pago de vacaciones y prima - de; la falta de pago de tiempo extraordinario de servicios; la falta de pago de aguinaldo, utilidades y demás prestaciones de origen - contractual.

Es importante para los patrones mantener los salarios mínimos, adecuados a los aumentos decretados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, porque de no hacerlo, tal conducta omitiva se traduce en falta de probidad y honradez en perjuicio del trabajador quien a su vez puede justificadamente retirarse de su empleo o bien únicamente reclamar el pago de las diferencias de salarios.

También es prudente hacer mención de la situación prevista en el artículo 54 de la ley en vigor, que puede traducirse en re ducción del salario, que como apuntamos anteriormente, es permitida.

Por último, de vital importancia resulta para el trabajador, que antes de retirarse de su empleo o rescindir la relación de

trabajo, realice gestiones ante el patrón, encaminadas a obtener el pago de las prestaciones adeudadas. En el juicio correspondiente, - el trabajador deberá acreditar el agotamiento de esos requerimientos extrajudiciales, porque de lo contrario la rescisión por tal motivo resulta improcedente.

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

A propósito de la obligación del patrón de pagar el salario, hicimos referencia al lugar y fecha de pago, consideraciones a las que nos remitimos en obvio de repeticiones.

Esta disposición obedece a razones de comprensión y equidad. Debemos comprender que los trabajadores generalmente se encuentran faltos de recursos económicos y atrasarles el pago de salarios puede acarrearles graves consecuencias. Creemos equitativo que el salario se pague en el lugar convenido porque lo contrario implica que el patrón intempestivamente lo cambie y por lo tanto, el trabajador también puede prestar sus servicios en lugares de su elección y no - en los convenidos.

El tratadista Guillermo Cabanellas al abordar el tema señala que la injuria laboral, significa la mora salarial por el carácter alimentario de la remuneración del trabajador; ya que percibir - con regularidad el salario constituye para él básico derecho; y abonarlo con puntualidad, obligación esencial del empresario. (76)

Al igual que para la causal anterior, el trabajador debe gestionar ante el patrón que el pago se haga en el lugar y fecha convenidos, a fin de encontrarse en la facultad de rescindir el contrato, de persistir estas anomalías.

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

En temas anteriores hablamos de la obligación del patrón - de proporcionar los útiles y herramientas necesarios para el desarrollo

---

(76) Idem, p. 783.

llo del trabajo. Dijimos que esta obligación, a su vez, le confería el derecho de despedir a un trabajador, cuando éste en forma intencional le ocasionaba perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores. La presente disposición, por equidad a la que hemos recordado, faculta al trabajador para separarse justificadamente de su empleo, con responsabilidad para el patrón, cuando los daños lesionados causados maliciosamente por éste, en sus herramientas o útiles de trabajo. Indudablemente que además de la responsabilidad laboral puede acarrear una de orden criminal, por el delito de daño en propiedad ajena intencional.

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

Mucho hemos comentado sobre la responsabilidad que representa para el patrón la comisión de riesgos de trabajo. Ahora corresponde analizar esta situación, como disposición protectora del trabajador. Es inobjetable que el trabajador incapacitado por un riesgo de trabajo tiene derecho a diversas prestaciones, pero cualquiera que sea la cuantía de éstas, no pueden compararse con lo que representa la vida del trabajador. Por razones humanitarias, el patrón no puede abstenerse de adoptar las medidas preventivas para evitar los riesgos de trabajo, justificando dicha abstención en que en todo caso, el responderá de los que se susciten, debido a su amplia capacidad económica. Es por eso que la ley faculta a los trabajadores para que puedan retirarse de su empleo de prevalecer esas anomalías.

Las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX, del artículo 132 de la Ley laboral vigente, establecen diversas obligaciones al patrón, relativas a la prevención de riesgos de trabajo. En páginas anteriores hicimos algunas manifestaciones al respecto. Resta señalar que el artículo 490 de la propia ley, aumenta la indemnización-

por riesgos de trabajo, hasta en un 25%, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de producirse éstos bajo las circunstancias que protege la fracción que se analiza, aunque desgraciadamente esta es una actuación a posteriori y no a priori, como pudo haber sido la separación justificada del empleo.

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

Los argumentos expuestos en la fracción anterior son aplicables en ésta, cuya esencia estriba primordialmente en proteger la vida y seguridad de los trabajadores, establecimiento y demás personas que se encuentren en él.

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

Al igual que en la fracción XV, del artículo 47 de la ley que se analiza, la presente disposición implica la necesidad de apreciar en forma subjetiva y concreta la conducta, para poder encuadrarla en la hipótesis normativa. La mayoría, se traducen en faltas de probidad y honradez. A manera de ejemplos, citaremos algunas de ellas.

a).- Negativa a dar trabajo.- La obligación del patrón de dar trabajo, ha despertado opiniones contrarias en la doctrina. Consideramos que el dar trabajo efectivo es una obligación que no puede cumplirse con el hecho de pagar el salario, en razón de la subordinación, más que de la prestación de servicios. Constituye una afrenta a la capacidad y naturaleza del trabajador contratado, que de alguna manera ve mermada la posibilidad para practicar, desarrollar y perfeccionar sus habilidades personales. Es en sí, la obligación correlativa del patrón, frente a la del trabajador de prestar el servicio con la calidad, cuidado y esmero apropiados. Más indiscutible resulta, cuando el salario del trabajador fué pactado por unidad de obra.

b).- Variación de las condiciones de trabajo.- Se presenta esta causal cuando el patrón, en forma arbitraria y sin mediar estipulaciones expresas en el contrato, pretende variar la jornada de trabajo, lugar de prestación de servicios, etc., en detrimento de los intereses del trabajador. En armonía con la obligación de -- prestar los servicios contratados, está el derecho del trabajador de prestarlos en las condiciones establecidas o convenidas. La excepción la constituye la variación con motivo de incapacidad proveniente de diverso, a un riesgo de trabajo, o el convenio expreso entre las partes, sea anterior o posterior al contrato.

c).- Indebida aplicación de correcciones disciplinarias.-- Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, ésta debe estar prevista en el reglamento interior de la empresa, contrato colectivo. o en su defecto, en el contrato individual de trabajo, porque de lo contrario, se reduce a un castigo unilateral y arbitrario que constituye una falta de probidad en perjuicio del trabajador, al privarle de su derecho a generar salario.

d).- Exigir trabajo distinto del contratado.- En páginas anteriores apuntamos que es permisible la variación del trabajo contratado, cuando es en beneficio del trabajador. Es presumible que con el transcurso del tiempo el obrero haya mejorado, de tal suerte que, por trabajo contratado entendemos las labores que actualmente realiza el trabajador, que pueden variar de aquéllas cuando se inició la relación de trabajo. También debemos recordar las excepciones a esta prohibición patronal.

Expresa el autor Benítez de Lugo: "Constituye una garantía para el trabajador, de que no solamente no podrá ser atropellado en sus derechos al exigirle el empresario trabajo distinto al -- pactado, sino que además, puede válidamente oponerse a tal pretensión y declarar disuelto el vínculo laboral, con las consecuencias inherentes a tal fenómeno y recobro de su libertad de acción." (77)

---

(77) BENITEZ DE LUGO, Luis, op. cit. p. 193.

Concluimos el presente capítulo señalando que las prohibiciones a los patrones, contenidas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, de no ser observadas, constituyen faltas de probidad y honradez en agravio del trabajador.

## CAPITULO III

### LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES

- A).- Generalidades
  - Antecedentes
  - Naturaleza esencial de las garantías individuales
  - Concepto
  - Elementos
  - Clasificación
  - Las garantías sociales
- E).- Aplicación de las garantías individuales
  - Voluntaria o extrajudicial
  - Forzosa o judicial
- C).- Breve referencia a la garantía de audiencia.



## C A P I T U L O    I I I

### L A S   G A R A N T I A S   C O N T I T U C I O N A L E S

#### A).- GENERALIDADES.

Dentro de este subtítulo de generalidades pretendemos hacer una breve referencia a los antecedentes históricos en México - de las garantías constitucionales; posteriormente, en forma también muy concisa haremos un análisis sobre los elementos, concepto, naturaleza y clasificación de las mismas, así como una pequeña explicación de las garantías sociales.

#### 1.- ANTECEDENTES.

Es necesario advertir que el presente punto es por demás - escaso, considerando todas las etapas del devenir histórico que abarca. Por esta razón, su desarrollo lo enfocaremos exclusivamente sobre los antecedentes en nuestro país.

Diversos autores coinciden en afirmar que en el período -- precolombino, no se puede hablar de la existencia de derechos subjetivos semejantes a las actuales garantías constitucionales. Durante la época de la Nueva España, encontramos las Leyes de Indias y las - de Castilla, estas últimas supletorias de aquéllas. Dichos ordenamientos fueron disposiciones reales que consolidaron hechos y prácticas sociales autóctonas de los habitantes de la Nueva España cuando la conquista. El maestro Burgoa las considera verdadera síntesis del derecho hispanico y de las costumbres jurídicas aborígenes. (78)

Si bien es cierto que estos ordenamientos son protectores - en alto grado, es difícil asegurar el origen de nuestras garantías - individuales en ellos, porque el absolutismo del régimen español, derivado del principio de origen divino en la investidura soberana de los monarcas, impedía la existencia de alguna institución que procla

---

(78) BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", Décima Primera - Edición, Editorial Porrúa, México, 1978, p. 112.

mase las prerrogativas inherentes al gobernado como contenido de una potestad jurídica. Al respecto el maestro Juventino V. Castro manifiesta que este régimen español impedía totalmente la fructificación de un sistema de derechos públicos que pudiera hacernos pensar en la existencia de las garantías constitucionales sui generis. (79)

En la Constitución de Cádiz sí encontramos disposiciones fundatorias de las garantías individuales. Este documento legal, de alguna manera forma parte de los antecedentes que citamos, porque - no obstante el pleno movimiento insurgente que imperaba cuando su vigencia, no podemos negar que rigió la vida de nuestro país hasta la consumación del movimiento independiente en 1821.

Sobre este documento legal explica el autor Ignacio Burgoa que a pesar de su trascendencia, no tuvo la suficiente fuerza - en el ánimo de los forjadores de nuestro primer ordenamiento Constitucional, para que éste no hubiese tenido que inspirar en la Constitución Federal Norteamericana. (80)

Importante antecedente encontramos en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, del 22 de octubre - de 1814 (Constitución de Apatzingán) expedido por el congreso de anahuac. En él, se establecen importantes derechos subjetivos como - igualdad, seguridad, propiedad y libertad para los gobernados. Desafortunadamente, nunca entró en vigor.

Nuestra primera Constitución, del 4 de octubre de 1824, - es la que da nacimiento al Estado Mexicano; es el acta constitutiva de la Federación. Establece los tres poderes: Legislativo, ejecutivo y judicial y reparte funciones y competencias entre ellos. Se estatuyen diferentes garantías de libertad y seguridad jurídica para el gobernado, aunque no contiene ningún capítulo especial en el - - cual se enumeren garantías individuales reconocidas por el Estado - en general o sus funcionarios en particular.

---

(79) CASTRO, Juventino, "Lecciones de Garantías y Amparo", Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 9.

(80) BURGOA, Ignacio, op. cit. p. 117.

El sistema federal que reinaba en nuestro país, se vió interrumpido en el año de 1836, por la primera Constitución Centralista que habría de regir hasta 1841, conocida con el nombre de "Las Siete Leyes". El maestro Burgos al referirse a ella señala: La primera de las siete leyes de 1836 se refiere a los derechos y obligaciones de los mexicanos y habitantes de la República y en sus preceptos se contienen diversas garantías de seguridad jurídica, tanto en relación con la libertad personal, como con la propiedad; en la quinta, se ordenan prevenciones generales sobre la administración de justicia en lo civil y en lo criminal, que en nuestra Constitución vigente, aparecen como garantías individuales. (81)

La segunda Constitución Centralista que rigió en el país, llamada "Bases de Organización Política de la República Mexicana", estuvo vigente de 1843 a 1847. Contenía un capítulo explícito y completo sobre los derechos de los habitantes de la República. Señala el autor Isidro Montiel y Duarte: "Al frente de todas las garantías campea la declaración de la libertad, y por consiguiente la condena ción de toda la esclavitud, absolutamente hablando". (82)

Contemplaba otras garantías como la libertad de opinión, de imprenta, de seguridad personal, inviolabilidad del domicilio, sobre la propiedad, etc.

El siguiente documento Constitucional, es la llamada "Acta de Reformas de 1847", que marca el final, hasta la fecha, del sistema centralista en la vida política de nuestra Nación. Son reformas a la Constitución Federal de 1824, a fin de consolidarla y hacerla efectiva. Dentro de sus prescripciones más importantes destaca la declaración en el sentido de que una ley secundaria fijaría las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad en favor de todos los habitantes de la República. Esta ley, nunca se expidió.

Es en la Constitución del 5 de febrero de 1857 finalmente

---

(81) Idem, p. 130.

(82) MONTIEL Y DUARTE, Isidro, "Estudio sobre Garantías Individuales" Tercera Edición Facsimilar, Editorial Porrúa, Mexico, - - 1979, p. 10.

donde por primera vez, en nuestro régimen federal, se señala un capítulo especial, enumerando los derechos del hombre, como la base y el objeto de las instituciones sociales y por lo tanto, todas las leyes y autoridades del país, deben no solamente respetar, sino so tener las garantías que la Constitución otorga.

Es innecesario hacer una clasificación de los derechos públicos subjetivos que contenía este ordenamiento fundamental, porque son los mismos que contiene en esencia la Constitución vigente, inclusive algunos en forma textual. Basta señalar resumidamente que establecía garantías de igualdad, libertad — que se regulaba a través de diversos supuestos hipotéticos como la no esclavitud, la de trabajo, de tránsito, enseñanza, pensamiento político, imprenta, petición, asociación y defensa —, y de seguridad tanto personal —orden criminal y orden civil — como real — inviolabilidad de correspondencia, monopolios y estancos, y de la propiedad —.

La acepción "garantía individual", ha sido motivo de polémicas, de las que prescindiremos para utilizarla indistintamente como sinónimo de "garantías constitucionales", "del gobernado", etc.

## 2.- NATURALEZA ESENCIAL DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

Dentro de este punto, esclareceremos la motivación que impulsó a la creación de las garantías individuales y su inserción en el orden jurídico fundamental.

El tratadista Juventino V. Castro hace como una primera observación la evidencia de que estos derechos, siempre estuvieron basados en la libertad. (83)

Existen dos corrientes que tratan de resolver y desentrañar cual fué la motivación para que se insertaran las garantías individuales en nuestra Carta Magna: La jusnaturalista y la estatista.

La primera afirma que el hombre nace con derechos naturales que deben condicionar necesariamente a todo orden jurídico positivo, por tener un carácter supra constitucional. La teoría estatista

---

(83) CASTRO, Juventino, op. cit. p. 17.

ta niega cualquier derecho que el particular pueda oponer al Estado, que a su vez, es la forma política-jurídica en que se organiza el -- pueblo y que los derechos individuales de sus integrantes, son actos de soberanía del Estado que los amparan de los desmanes, arbitrariedades e iniquidades de las autoridades que obran en representación -- del mismo, es decir, los derechos públicos subjetivos derivan de la autolimitación de poder que realiza el propio Estado. Esta última tésis, funda las garantías individuales en el positivismo jurídico, -- porque son derechos que el poder del Estado concede a los ciudadanos.

Múltiples críticas acepta esta tésis. El autor Juventino V. Castro cita en su obra las consideraciones del maestro Alfonso Noriega, respecto al punto que nos ocupa: "Los derechos del hombre, -- las garantías individuales, son derechos inherentes a la persona humana en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social, que permita el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social. (84)

Interesante análisis hace el maestro Ignacio Burgoa en relación al tema que nos ocupa, quien afirma que los derechos subjetivos no son anteriores al derecho objetivo, a la norma jurídica general, impersonal y abstracta, sino que son creados por ella al proyectarse o referirse a los casos concretos, estableciendo dentro de ellos una relación de dos o más sujetos y, de ésta, surge una potestad coactiva en favor de un sujeto y una obligación coercible a cargo del otro u otros, constituyendo esta potestad precisamente el derecho subjetivo, que no debe confundirse con la norma objetiva. Sigue diciendo el citado autor: La Constitución de 1857 adoptó la tésis juanaturalista al reconocer que "los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales", y como consecuencia de ello, otorgaba garantías al individuo que significaban limitacio-

---

(84) CASTRO, Juventino, op. cit. p. 22.

nes el poder público, para asegurar el goce de tales derechos, de lo que se infiere la distinción entre derechos del hombre y garantías individuales. Por el contrario, nuestra Constitución vigente, otorga garantías al individuo, en calidad de gobernado, es decir, como sujeto cuya esfera, sea ámbito de operatividad de actos de las autoridades estatales desempeñados en ejercicio del poder público.- Es por ello, concluye el citado autor, que los derechos del gobernado no equivalen a los del hombre, no son anteriores a ella ni necesaria e ineludiblemente reconocibles por ella, sino derivados de la relación jurídica, en que se traduce la garantía individual establecida y regulada por la Constitución. (85)

Coincidimos con este último autor porque los derechos del hombre, los que todo ser humano tiene por el hecho de ser tal, no son los derechos subjetivos. Estriba la confusión en identificar em los conceptos que son completamente diferentes.

El derecho subjetivo requiere del objetivo para su existencia y surge como potestad del individuo para exigir el cumplimiento de aquél, cuando ha sido contrariado por el poder de imperio del Estado.

### 3.- CONCEPTO DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

"Es la relación jurídica entre gobernante y gobernado de la que emana derecho público subjetivo en favor del gobernado con la obligación correlativa a cargo del gobernante, consistente en -- respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo, prevista y regulada en la Constitución Política. (86)

Por su parte, el maestro Alfonso Noriega señala que son - derechos naturales, inherentes a toda persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un or-

---

(85) BURGDA, Ignacio, op. cit. p. p. 189 y 190.

(86) Idem, p. 185.

den jurídico y social que permita el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social. (87)

Creemos que el concepto que propone el maestro Noriega, - apegado a la corriente jusnaturalista, se enfoca a una situación de deber ser, mientras que la del Dr. Burgoa parte de una situación de hecho, del derecho objetivo, del ser. Para el desarrollo del presente trabajo, nos basaremos en el concepto de este último autor.

#### 4.- ELEMENTOS DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

De la definición aceptada se desprenden cuatro elementos:

a).- Sujeto.- Toda relación jurídica entraña dos o más sujetos. La que nos ocupa, consta del activo o gobernado y el pasivo que siempre estará constituido por el Estado, através de sus órganos de autoridad.

a').- Sujeto activo.

Para precisar quien es el sujeto activo, debemos nuevamente recordar las consideraciones de los jusnaturalistas. Partiendo de la base de que las garantías individuales son los derechos del hombre, llegamos a la cuestión de determinar por lo tanto, si las personas morales o cualquiera otra institución, está privada de ellas. Para resolver este planteamiento, es necesario aplicar el principio de extensión de las garantías individuales, a todo ente en cuyo detrimento se realice cualquier acto de autoridad contravenidor de los preceptos que condicionan la actuación del poder público, siempre que sea, en tratándose de instituciones públicas o personas morales oficiales, derivadas de su actuación de supra a subordinación con otro órgano estatal, es decir, cuando no ejercen su poder de imperio y se encuentran subordinados a otra autoridad del Estado.

Esto quiere decir que además de los individuos (personas-

---

(87) NORIEGA, Alfonso, "Lecciones de Amparo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 4.

físicas), las garantías individuales son también derechos para otros entes, tales como las personas morales, tanto de derecho privado — asociaciones y sociedades —, como de derecho social — sindicatos, cámaras de las industrias, comunidades agrarias —, así como empresas de participación estatal, organismos descentralizados y las instituciones públicas. También lo son para las personas morales oficiales, tales como municipios.

Debemos aclarar que todos los entes diversos del individuo que pueden ser sujetos de las garantías individuales, serán titulares de ellas cuando el contenido de las mismas no esté integrado por potestades de naturaleza biológica, sino cuando meramente de índole jurídica.

b').- Sujeto pasivo.

Hemos señalado en principio, que el sujeto pasivo de la relación que entrañan las garantías individuales, siempre será el Estado, através de sus autoridades de gobierno.

Nuevamente surge la duda respecto a considerar cuándo un organismo descentralizado puede ser sujeto pasivo de la relación jurídica en que se manifiesta la garantía individual. Resulta más fácil dilucidarla. Será sujeto pasivo, cuando realice frente al particular algún acto de autoridad, siempre que dicha actuación, esté prevista en la ley.

Antonio de J. Lozano, cita a Escriché quien define a la autoridad constituida: "Los poderes de la Constitución establecidos en cada pueblo para gobernarle, hacer respetar sus derechos y mantener los de cada uno de los individuos que lo componen. Dícense constituidas por contraposición a la autoridad constituyente que las ha establecido y organizado, o ha delegado en otra autoridad creada por ella misma el derecho de erigirlas y arreglar sus funciones. (88)

La parte final de este concepto, efectivamente se apega a lo antes señalado. Es autoridad sujeto pasivo, aquella que al ser -

---

(88) DE J. LOZANO, Antonio, op. cit. 231.



erigida como tal, por ley u otra autoridad facultada para ello, le regulan y organizan sus funciones con naturaleza autoritaria frente al gobernado.

En opinión del jurista Ignacio L. Vallarta, se deben considerar como autoridad, no tan solo aquellas que están investidas de títulos legítimos, sino también y de una manera especial las autoridades de hecho. Esta idea, ha sido respaldada por el criterio de la Suprema Corte de Justicia, al señalar que el término "autoridades", para los efectos del amparo, corresponde a todas aquellas - personas que disponen de la fuerza de circunstancias ya legales, ya de hecho de ser pública la fuerza que dispone. (89)

Coincide con estas consideraciones el Dr. Burgoa quien define como "autoridad", en el juicio de amparo, a todo órgano estatal de facto o de jure, investido con facultades y poderes de decisión o ejecución, cuyo ejercicio crea, modifica o extingue situaciones generales o concretas, de hecho o jurídicas, con trascendencia particular y determinada, de una manera imperativa. (90)

b).- Objeto.

El objeto de la garantía individual, en forma general, puede determinarse como la salvaguarda de las prerrogativas fundamentales que todo ser humano debe tener, para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público. Para ello, es necesario establecer una relación jurídica entre el titular de esas prerrogativas y el poder público, que consecuentemente produce derechos para uno (públicos subjetivos) y obligaciones (correlativas) para el otro.

El objeto para el sujeto activo, consiste en una potestad-jurídica de reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto a sus prerrogativas fundamentales. Para el sujeto pasivo, consiste en la obligación correlativa al derecho subjetivo de aquél, como una auto-limitación a su actividad y conducta de sus autoridades.

---

(89) NORIEGA, Alfonso, op. cit. p. p. 323 y 325.

(90) BURGOA, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Décima Segunda Edición- Editorial Porrúa, México, 1977, p. 336.

El tratadista Isidro Montiel y Duarte indica que es muy -- triste tener que decir que no basta proclamar los derechos del hom--bre para que produzcan ventaja positiva, sino que es necesario preci--sarlos bien, para que el poder público no cometa el crimen de violar los, ni aún con embozo que no sea transparente y sobre todo es indis--pensable sancionarlos por medios eficaces y seguros por fáciles y--por estar al alcance de todos. (91)

c).- La fuente.

La relación jurídica entre gobernante y gobernado, através de la cual se manifiesta la garantía individual, está prevista y regulada por la Constitución Política, como única fuente formal de las mismas. Su consagración a ese rango, asegura su goce y ejercicio, me--diante la seguridad jurídica que a su vez otorga, consistente en que no pueden afectarse válidamente los derechos públicos subjetivos que confiere, por ningún acto de autoridad, sin que se observen o acaten ciertas condiciones.

4.- CLASIFICACION DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

Nos guiaremos exclusivamente en nuestra Ley Fundamental, - desatendiendo la naturaleza jurídica de cada una de ellas u otras ca--racterísticas de las mismas. Nuestra Constitución no guarda un orden riguroso de las garantías que ella reconoce:

- a).- Garantías de igualdad.
- b).- " " libertad.
- c).- " " propiedad.
- d).- " " seguridad jurídica.

a).- Garantías de igualdad.- Es la situación en que se ha--ya colocado todo hombre desde que nace, frente a todos sus semejan--tes. Tiene como centro de imputación al ser humano en cuanto tal, es decir, en su implicación de persona prescindiendo de la situación e--conómica, social, cultural, etc., en que se encuentre dentro de la -

---

(91) MONTIEL Y DUARTE, Isidro, op. cit. p. p. 61 y 62.

comunidad.

Veamos las garantías que encuadran en este primer grupo-- citándolas en forma resumida:

I.- El artículo 1º Constitucional, otorga el goce de todas las garantías que consagra la misma, prohibiendo sus restricciones o suspensiones, salvo para los casos que ella misma establece.

II.- El artículo 2º prohíbe la esclavitud en el país por el solo hecho de encontrarse en él.

III.- El artículo 4º establece la igualdad entre varón y mujer, frente a la ley.

IV.- En el artículo 12º, se prohíben los títulos de nobleza tanto nacionales como extranjeros.

V.- El artículo 13º prohíbe los juicios con leyes y tribunales especiales.

b).- Garantías de libertad.

Sobre estas garantías comenta el Dr. Burgos como la potestad del hombre consistente en realizar trascendentalmente los fines - que el mismo se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la - cual solamente debe tener las restricciones que establezcan las leyes, en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno. (92)

Por su parte Montiel y Duarte indica que es el derecho de hacer todo aquello que no perjudique los derechos de otro, ejercidos de hecho en forma definida y garantizada por la ley. (93)

Nuestra Carta Fundamental otorga las siguientes garantías de libertad:

I.- Libertad de trabajo consignada en el artículo 5º, me--

---

(92) BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. 331.

(93) MONTIEL Y DUARTE, Isidro, op. cit. p. 104.

diante la cual, toda persona puede ejercer la profesión, industria-comercio, oficio o análogo, que le acomode y sea lícito. Señala como excepción, cuando enfrenta derechos de terceros, de la sociedad o por resolución en ese sentido, en términos de ley.

II.- Libertad de expresión, contenida en el artículo 6º, - por virtud de la cual la manifestación de ideas no puede vedarse -- por autoridad, salvo que ataque la moral, derechos de terceros, provoque algún delito, perturbe el orden público.

III.- Libertad de imprenta derivada del artículo 7º que permite la escritura y publicación de escritos sobre cualquier materia. Las restricciones son de igual naturaleza que la anterior.

IV.- Libertad de pedir, cuando la petición conste por escrito y de manera pacífica y respetuosa; como derecho exclusivo de los ciudadanos mexicanos cuando sea en materia política.

V.- Libertad de asociación, cuando ésta sea pacífica y -- con objeto lícito.

VI.- Libertad de posesión de armas, que se desprende del - artículo 10º, cuando la posesión es en el domicilio del individuo y para su seguridad y legítima defensa, con las restricciones que señala la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos.

VII.- Libertad de tránsito, consagrada en el artículo 11º -- que permite entrar y salir del país, así como viajar por su territorio.

VIII.- Libertad de cultos religiosos, contenida en el artículo 24º, siempre que se haga en los templos o domicilios particulares y no constituyan delitos penados por la ley.

IX.- Libertad de circulación de correspondencia, estatuida en el artículo 25º que impide su registro o violación.

X.- La libre concurrencia, expresada en el artículo 28º, - que prohíbe la concentración o acaparamiento de artículos de consumo, con objeto del alza de precios; prevé el castigo para cualquier

acto que impida la libre competencia comercial, para aumentar precios en perjuicio de los consumidores en general o de alguna clase social.

c).- Garantías de propiedad.

Son garantías de seguridad real. Señala Montiel y Duarte: "La propiedad hablando con todo rigor de un tecnicismo científico, es la relación de pertenencia especial y determinada que consiste en el derecho de posesión exclusiva de la cosa, íntima y necesariamente ligado con la facultad de su libre enajenación. (94)

En la Ley Suprema, el artículo 270 establece la garantía individual que nos ocupa. El primer párrafo de tal precepto reza:

"La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del Territorio Nacional corresponde originariamente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares."

Es precisamente en este precepto donde fundamos esta garantía de propiedad privada, que en obvio de su extensión renunciamos a su análisis.

d).- Garantías de seguridad jurídica.

En opinión del Dr. Burgoa, implican 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 la totalidad de sus derechos subjetivos. (95)

De nuestra Ley Fundamental se desprenden las siguientes:

I.- Derivada del artículo 14 Constitucional. Abarca diversas: la irretroactividad de la ley; la de audiencia; de legalidad en

---

(94) Idem, p. 500.

(95) BURGOA, Ignacio, op. cit. p. 516.

materia judicial civil, judicial administrativa y judicial penal. La garantía de audiencia la analizamos en capítulo posterior.

II.- Garantía de no extradición, contenida en el artículo 150, que impide la procedencia de dicho acto para reos políticos o delincuentes comunes con la categoría de esclavos en su país de origen.

III.- Garantía de legalidad, consagrada en el artículo 160, que prohíbe los actos de molestia, sin mandamiento legal debidamente motivado y fundado. Prohíbe las órdenes de detención y aprehensión que no sean de autoridad judicial y, además que le preceda denuncia, querrela o acusación, sobre delitos que ameriten pena corporal. Deben apoyarse en datos que hagan probable la responsabilidad del inculcado. Señala como excepciones, los casos urgentes en lugares donde no haya autoridad judicial. Por último, indica los requisitos que deben observarse en todo cateo.

IV.- La derivada del artículo 17 que impide las detenciones por deudas de carácter civil; la justicia por mutuo propio y establece la gratuidad de la administración de justicia.

V.- El artículo 180 establece que ha lugar a la prisión preventiva, solamente en los casos de delitos castigados con pena corporal. Determina las normas sobre los lugares donde habrán de purgarse las penas de prisión.

VI.- El artículo 190 consigna el término de 72 horas como máximo que una persona puede estar detenida, sin que se justifique con auto de formal prisión, del que expresa su contenido. Señala la identidad del juicio, con el delito asentado en el auto de formal prisión. Prohíbe los malos tratos, tanto en la aprehensión, como en las cárceles.

VII.- El artículo 200 estatuye las garantías de todo juicio de orden criminal: Derecho a libertad bajo fianza, de ser así; límite de \$250,000.00 como máximo para fianzas o cauciones; prohibición a la incomunicación en la cárcel; comunicación sobre el acusador y -

naturaleza de la acusación; careos y recibimiento de las pruebas - que ofrezca; juzgado en audiencia pública por autoridad judicial; - antes de cuatro o doce meses deberá ser juzgado, según la condena- del delito; derecho a defensoría de oficio y; prohibición a la de- tención por deudas de carácter civil.

VIII.- El artículo 210 confiere como atribución exclusiva - de la autoridad judicial la imposición de las penas y el Ministe- rrio Público y policía judicial la persecución de los delitos. Señala los términos del arresto administrativo.

IX.- El artículo 220 prohíbe las penas inusitadas y tres- cendentales; la pena de muerte para delitos políticos, reduciéndola a los traidores a la patria, parricida, al homicida calificado- y otros.

X.- El artículo 230 limita a tres instancias los juicios criminales y prohíbe dos juicios a la misma persona por un mismo - delito.

XI.- El artículo 260 limita la actividad del ejército - - frente a los individuos, en tiempo de paz.

#### 5.- LAS GARANTIAS SOCIALES.

Resulta un tema que ha despertado diversos comentarios - de connotados tratadistas en diferentes sentidos, pretender ubicar- los derechos sociales consagrados en nuestra Ley Fundamental, como garantías sociales. No pretendemos participar en esas polémicas, - pero partiremos del hecho de que los artículos 27, 28 y 123 de la- Constitución, establecen derechos para ciertas clases sociales de- acuerdo con su situación económica o frente a otras personas.

El artículo 27 referido, contiene disposiciones referen- tes a los derechos de ejidatarios y comuneros; el artículo 28, pro- hibe los monopolios, privilegios, así como el acaparamiento de ar- tículos de consumo necesarios y en general toda ventaja exclusiva- indebida a favor de una o de varias personas determinadas, con per- juicio de alguna clase social o del público en general.

Si resulta de trascendencia el artículo 123 Constitucio-

nal para efectos del presente trabajo. En temas anteriores ya hicimos referencia a su contenido, independientemente de que en los próximos lo hagamos nuevamente.

El maestro Burgos sostiene que genéricamente la garantía social se concibe como una relación jurídica entre los grupos sociales económicos distintos, trabajador - capitalista, y particularmente se traduce en aquel vínculo de derecho que se entabla entre un trabajador individualmente considerado y un capitalista o empresario bajo el mismo aspecto. (96)

Por su parte el maestro Noriega considera que es fundamentalmente una nueva forma estilística del derecho en general, un derecho de integración apoyado en el fenómeno de la comunión en la totalidad, se trata de los mismos derechos de la persona humana, pero que le corresponden en tanto que se encuentra vinculada a un grupo social determinado, y que tienen un contenido específico, o sea, un deber que se impone al Estado. (97)

El objeto de las garantías sociales consiste en la creación de derechos para una clase protegida y sus correlativas obligaciones a cargo de la clase capitalista. En ellas, no es el Estado o autoridades del mismo quien funge como sujeto pasivo, sino la clase capitalista.

#### B).- APLICACION DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES

Podemos afirmar que la aplicación en un amplio sentido de las garantías individuales, son absolutas en cuanto que se pueden exigir y hacer valer frente al sujeto de la obligación correlativa de los derechos públicos subjetivos que la misma confiere. Encuentra dos formas de aplicación:

##### 1.- Voluntaria o extrajudicial.

---

(96) Idem, p. 261.

(97) NORIEGA C., Alfonso, "La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917, México, 1967, p. p. 211 y 212.



Consiste en el cumplimiento y respeto de su contenido, sin que se requiera del ejercicio del derecho público subjetivo que confiere al gobernado en caso de violación o incumplimiento por parte - del Estado o de sus autoridades. Es el respeto a las situaciones abstractas que contempla, como medios de autolimitación necesarios para que a los gobernados les sea factible su desenvolvimiento dentro de la vida social.

## 2.- Forzosa o judicial.

Se traduce en la posibilidad del gobernado de acudir ante la autoridad judicial federal respectiva, para hacer valer mediante el ejercicio del derecho, la obligación correlativa al mismo, bien sea de hacer, no hacer, permitir, dar, no dar, etc., que crea la garantía individual cuando no ha sido respetada en su contenido, por - el Estado o sus autoridades. Esta posibilidad, se logra mediante el juicio de amparo, previsto también en nuestra Carta Magna.

Explica el Dr. Burgos que el juicio de amparo se revela -- teórica e históricamente como un medio de control o protección del - orden constitucional, contra todo acto de autoridad que afecte o a-- grave a cualquier gobernado y que se ejercita exclusivamente a im-- pulso de éste. (98)

Podemos señalar que la aplicación de las garantías indivi- duales compete a todas las autoridades del Estado y a este mismo a-- través de todos sus actos frente a los gobernados y, cuando con motivo de sus funciones resultan no respetadas, el gobernado está facul- tado constitucionalmente para hacer valer los derechos subjetivos -- que las mismas le confieren, por medio del juicio de amparo, ante -- los Tribunales Judiciales de la Federación.

Veamos las autoridades competentes ante quienes debe inter- ponerse el juicio de amparo, que de esta forma, continuamente, de ma- nera indirecta aplican las garantías del individuo o gobernado.

### LA COMPETENCIA EN EL JUICIO DE AMPARO.

Señala el artículo 103 Constitucional:

---

(98) BURGOA, Ignacio, "El Juicio de Amparo", op. cit. p. 143.

"Art. 103.- Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se sucite:"

"I.- Por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales ;"

"II.- Por leyes o actos de autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados, y"

"III.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal."

Es la fracción I del precepto transcrito la que nos interesa para efectos del presente trabajo. El artículo 107 del mismo ordenamiento, en sus diversas fracciones se encarga de indicarnos -cuales son los tribunales de la Federación a que se refiere el artículo 103 mencionado.

a).- La Suprema Corte de Justicia de la Nación.

b).- Los Tribunales Colegiados de Circuito y,

c).- Los Juzgados de Distrito.

Existen también los Tribunales Unitarios de Circuito, que forman parte de los de la Federación, pero realizan exclusivamente funciones judiciales propiamente dichas y no de control constitucional. El maestro Burgoa distingue entre ambas funciones de Estado -- el señalar que en la segunda, el Poder Judicial Federal se coloca en una relación política de poder a poder, con las demás autoridades del Estado, federales y locales, buscando mantener y proteger el orden constitucional, erigiéndose como un organismo tutelar del orden creado por la Ley Fundamental, mientras que en la función judicial propiamente dicha no surge esa relación política y tiene por objeto resolver el problema de derecho que se presenta, sin que tenga la mira de salvaguardar el régimen constitucional violado por actos de autoridades estatales, concibiéndosele como juez. (99)

Esta distinción, no excluye a las autoridades antes men--

---

(99) BURGOA, Ignacio, "El Juicio de Amparo", op. cit. p. 379.

cionadas para desarrollar la función judicial propiamente dicha, - porque realizan ambas funciones.

#### EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO Y EL INDIRECTO

La primera regla para fijar la competencia entre los tribunales de la Federación, parte de la naturaleza del acto reclamado, para distinguir el tipo de juicio que habrá de seguirse, sea directo o uni-instancial o indirecto o bi-instancial.

Cuando el acto reclamado es una sentencia definitiva civil, penal, administrativa o laudo, procede el juicio de amparo directo, ante la Suprema Corte de Justicia o Tribunales Colegiados de Circuito, en sus respectivos casos de competencia.

La fracción VII del artículo 107 Constitucional establece:

"El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas - extrañas al juicio, contra leyes o contra actos de autoridad administrativa, se interpondrá ante el - Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en el que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia - para la que se citará en el mismo auto en el que - se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oírán -- los alegatos, pronunciándose en la misma audiencia la sentencia."

En resumen, el Dr. Ignacio Burgos condensa esta regla de la siguiente manera:

Es competencia de la Suprema Corte de Justicia y de los - Tribunales Colegiados de Circuito el juicio de amparo en el que el acto reclamado sea sentencia definitiva civil, mercantil, penal, administrativa y laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - cuando dichas resoluciones no puedan modificarse o revocarse mediante

te la interposición de un recurso. Será competencia de los Juzgados de Distrito cuando se trate contra leyes auto o heteroaplicativas; - contra actos de autoridad administrativa que no sean sentencias definitivas y no sean impugnables por ningún recurso; contra actos de tribunales judiciales, realizados fuera de juicio o al concluir éste o dentro de éste, cuya ejecución sea de imposible reparación; -- contra leyes o actos de autoridad federal y local que transgredan la esfera competencial existente entre la Federación y los Estados; contra sentencias definitivas civiles, administrativas o laudos, -- dictados en juicios en que no haya tenido ninguna injerencia la parte demandada, por falta o ilegalidad del empleo respectivo, -- siempre que tales fallos se impugnen por violar la garantía de audiencia, debiéndose reclamar toda la secuela del proceso anterior y los actos ejecutivos posteriores, en su caso. (100)

#### COMPETENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

##### 1.- COMPETENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

Se integra de 21 ministros numerarios y 5 supernumerarios y puede funcionar en pleno o en salas, según dispone el artículo 94 Constitucional, así como 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

El pleno se integra con un mínimo de 15 ministros numerarios para funcionar y su ámbito competencial se detalla en los artículos 11 y 12 de la ley referida en el párrafo anterior, de los que resumimos su contenido en los siguientes términos:

I.- De los recursos de revisión que se hagan valer en contra de las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional, -- salvo que por jurisprudencia del Pleno, su resolución corresponda a una Sala.

II.- Del recurso de revisión contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito, cuan

---

(100) Idem, p. p. 385 y 386.

do se trate de los casos comprendidos en las fracciones II y III -- del artículo 103 Constitucional, es decir, que se interponga el juicio por invasión de la soberanía federal en la local y viceversa, y III.- Del recurso de revisión que se interponga contra sentencias que en amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando decidan sobre la constitucionalidad de una ley o cuando interpreten directamente un precepto Constitucional.

Las Salas de la Suprema Corte de Justicia son 4 y una auxiliar de emergencia. Se integran por 5 ministros aquéllas y ésta - por los 5 supernumerarios. Se dividen de acuerdo a su especialidad:

- 1a. Especializada en materia penal.
- 2a. En materia administrativa.
- 3a. En materia civil o mercantil y,
- 4a. Especializada en materia laboral.

1a SALA EN MATERIA PENAL.

El artículo 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, establece la competencia de esta sala para conocer -- del juicio de amparo. Las resumimos de la siguiente manera. Contra - sentencias definitivas en juicios penales:

I.- Pronunciadas por las autoridades del fuero federal o - militares, cualesquiera que sean las penas impuestas.

II.- Pronunciadas por autoridades del orden común si determina la pena de muerte o sanción privativa de la libertad que exceda de cinco años en términos de la fracción I del artículo 20 Constitucional y,

III.- Pronunciadas en incidentes de reparación del daño, exigible a personas distintas de los inculcados o en los de responsabilidad civil pronunciados por los mismos tribunales que conozcan o - que hayan conocido de los procesos respectivos, o por tribunales diversos, en los juicios de responsabilidad civil, cuando la acción se funde en la comisión del delito de que se trata, si se satisfacen -- las condiciones previstas en los casos anteriores.

#### 2a. SALA ESPECIALIZADA EN MATERIA ADMINISTRATIVA.

Determina su competencia el artículo 25 de la ley citada en el inciso anterior. El maestro Alfonso Noriega la concretiza a los siguientes casos:

Contra sentencias definitivas, por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, dictadas por tribunales federales, administrativos o judiciales, en juicios de cuantía determinada, cuando el interés del negocio excede de un millón de pesos; y en los juicios que en opinión de la Sala sean de importancia trascendente para los intereses de la Nación, cualquiera que sea la cuantía de ellos. (101)

#### 3a. SALA EN MATERIA CIVIL O MERCANTIL.

En el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se establece la competencia de esta Sala para conocer del amparo directo. Lo reseñamos conforme a la siguiente exposición:

I.- Contra cualquier sentencia definitiva dictada en apelación, por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento:

II.- En controversias sobre acciones del estado civil.

III.- En controversias que afecten el orden y estabilidad de la familia, con excepción de juicios sobre alimentos y juicios de divorcios y,

IV.- En juicios del orden común o federal de cuantía determinada, cuando el interés del negocio exceda de seiscientos mil pesos.

#### 4a. SALA ESPECIALIZADA EN MATERIA LABORAL.

De acuerdo con el artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde a esta Sala conocer del juicio de amparo directo, promovido contra laudos de los tribunales de

---

(101) NORIEGA C., Alfonso, "Lecciones de Amparo", op. cit. p. p. 248 y 249.

de trabajo, por violaciones cometidos en ellos o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate:

I.- De laudos dictados por Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, en conflictos de carácter colectivo.

II.- De laudos dictados por Autoridades Federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto y,

III.- De laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado.

## 2.- COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Para determinar la competencia de estos tribunales, es necesario seguir un criterio de exclusión, respecto de los asuntos de competencia para la Suprema Corte de Justicia, entendiéndose de su competencia todos aquellos que no estén reservados expresamente para aquélla.

El capítulo III Bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, establece las bases de organización y funcionamiento de estos tribunales. Se integran por tres magistrados y sus resoluciones se adoptan por mayoría de votos.

Conocen del amparo directo en materia penal, administrativa, civil o mercantil y laboral, por violaciones en las sentencias definitivas o laudos o por violación durante la secuela del procedimiento, cuando se trate:

I.- En materia penal, de sentencias dictadas por autoridades judiciales del orden común, en los casos no previstos en la fracción III inciso a) del artículo 24 de la Ley varias veces citada; y de las dictadas por autoridades federales en los casos a que alude la parte final del inciso b) del mismo precepto; de sentencias dictadas en incidentes de reparación del daño exigible a personas distintas de los inculcados, o en los de responsabilidad civil pronunciadas por los mismos tribunales que conozcan o hayan conocido de los procesos respectivos, o por tribunales diversos, en los juicios de responsabilidad civil, cuando la acción se funde en la comisión del delito de que se trate, si se satisfacen las condiciones señaladas en la primera parte de este inciso;

II.- En materia administrativa, de sentencias dictadas por tribunales administrativos o judiciales, en todos los casos si son locales y, en tratándose de federales, siempre que el interés del negocio no exceda de un millón de pesos o, sea de cuantía indeterminada, salvo lo dispuesto en el artículo 25 fracción III de la propia ley orgánica.

III.- En materia laboral, de laudos dictados por las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, siempre que no sean competencia de la Suprema Corte de Justicia.

#### COMPETENCIA ENTRE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Se distingue la competencia entre los diversos Tribunales por razón de la materia y territorio. Por cuanto a la materia, este criterio, resulta aplicable exclusivamente a los que tienen residencia en la ciudad de México, que integran el primer circuito; los trece circuitos restantes, conocen de todas las materias.

#### COMPETENCIA ENTRE LOS JUECES DE DISTRITO EN MATERIA DE AMPARO.

Obedece a tres criterios distintos:

1.- En razón del territorio.- El artículo 36 de la Ley de Amparo señala las bases para fijar la competencia de los jueces de Distrito, en atención a su territorio. En primer término, es juez competente aquél en cuya jurisdicción se ejecute o trate de ejecutar el acto reclamado; si el acto reclamado es materialmente susceptible de ejecutarse en diversos distritos, será competente el juez que hubiere admitido la demanda; cuando el acto no requiera ejecución material, será competente el juez donde corresponda la residencia de la autoridad responsable, así como, cuando la resolución reclamada, ameritando ejecución material, con su solo dictado, viole alguna garantía individual, si se reclama antes de que haya empezado a ejecutarse, debiéndose interponer ante aquél en cuya jurisdicción reside la autoridad ordenadora.

2.- En razón de la materia sobre la que versa el acto reclamado.- Únicamente rige este criterio, al igual que en los Tribunales Colegiados de Circuito, para los jueces de Distrito con residen



cia en la ciudad de México y en el Estado de Jalisco. Los demás tienen competencia para conocer de todas las materias.

3.- La índole especial de la autoridad responsable en algunos casos.- Sobre este particular el maestro Burgos expresa que en algunos casos la competencia de estos jueces se basa en la índole de ciertos órganos judiciales que pueden figurar en el amparo in directo como autoridades responsables:

a) Si la acción constitucional se entabla contra un juez de Distrito, por actos realizados con motivo de o dentro de procedimientos que no sean de amparo; la competencia se surte en favor de otro juez de la misma categoría dentro del mismo Distrito y si no lo hubiere, del más inmediato dentro de la jurisdicción del Tribunal Colegiado de Circuito a que pertenezca el juez responsable.

b) Cuando el amparo se promueva contra actos de un Tribunal Unitario de Circuito, distintos de las sentencias definitivas - civiles o penales que en la segunda instancia federal pronuncie, es juez de Distrito competente el que, sin pertenecer a su jurisdicción, esté más próximo a la residencia de dicho tribunal.

c) Respecto de actos de autoridad que auxilie a la justicia federal, o diligencie requisitorias, despachos o exhortos, el amparo no debe promoverse ante el juez de Distrito que hubiere librado éstos, o que deba avocarse al conocimiento del asunto, en relación con el cual se hubiere desplegado la actuación judicial auxiliar, sino ante el juez federal más próximo al lugar de residencia de dicha autoridad. (102)

#### C).- BREVE REFERENCIA A LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Esta garantía se encuentra doctrinalmente clasificada, dentro de las garantías de seguridad jurídica, que acorde con lo señalado en páginas anteriores, implican el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe suje-

---

(102) BURGOA, Ignacio, "El Juicio de Amparo", op. cit. p. p. 406 y - 407.

tarse una cierta actividad estatal autoritaria, para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el total de sus derechos subjetivos. (103)

El maestro Alfonso Noriega sostiene, refiriéndose al segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución, que la garantía de audiencia está determinada en ese lugar por tres conceptos, formulados en el sentido de que nadie puede ser privado de sus derechos fundamentales —que enumera la disposición— sino mediante juicio en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y ante los tribunales previamente establecidos; y que la garantía de legalidad la encontramos en la propia disposición al condicionarse dicha privación de derechos, a que ésto se haga conforme se juzga. (104)

Coincidimos con tales consideraciones, porque si bien es cierto que tradicionalmente se entiende que el artículo 14 referido en su segundo párrafo contiene la garantía de audiencia, también lo es que dentro de la misma disposición, se vé complementada por la de legalidad; ésto es, no basta que el gobernado sea escuchado en defensa dentro del juicio, sino que para privarlo de sus derechos se le debe oír en los términos que las leyes señalen.

Hecha esta breve referencia, pasaremos a tan importante y trascendente estudio de la garantía de audiencia, contenida en el segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Ley Fundamental.

---

(103) BURGDA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. -- 566.

(104) CASTRO, Juventino, op. cit. p. 219.

## CAPITULO IV

### LA GARANTIA DE AUDIENCIA

A).- Explicación

B).- El artículo 14 Constitucional

Antecedente de la garantía de audiencia en la Constitución de 1857.

Análisis del segundo párrafo del artículo 14 Constitucional  
Titularidad

Acto de autoridad condicionado por la garantía de audiencia

Bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia

Garantías de seguridad jurídica integrantes de la audiencia

C).- Trascendencia de la garantía de audiencia

Excepciones

D).- La garantía de audiencia y el Derecho del Trabajo

CAPITULO IV

LA GARANTIA DE AUDIENCIA

A).- EXPLICACION.

Es de las garantías que mayor importancia revisten para el gobernado, que le permite salvaguardar sus intereses de los actos del Estado o sus autoridades, cuando tienden a privarlo de ellos. Abarca, conforme a nuestra explicación anterior apegada al texto Constitucional — artículo 14, segundo párrafo — diversas garantías específicas de seguridad jurídica que consisten: a) seguir-juicio contra la persona a quien se pretenda privar de alguno de los bienes jurídicos que tutela dicha disposición; b) que se entable ante tribunales previamente establecidos; c) que en el mismo se observen las formalidades esenciales del procedimiento y; d) que la resolución que se dicte se apegue a las disposiciones legales expedidas con anterioridad al hecho.

El autor Juventino V. Castro considera que en vista de esas garantías específicas que contiene la de audiencia, nuestro proceso legal, tiene dos aspectos: uno de forma y el otro de fondo, -- consistiendo el primero de ellos precisamente en la observancia de las cuatro garantías específicas mencionadas y, el aspecto de fondo, en que los recursos permitidos dentro de esa audiencia judicial sean de tal manera que en cada caso concreto, no se deje en estado de indefensión al individuo. (105)

En efecto, carecería de eficacia para el gobernado el hecho de que la garantía que se analiza, se concretara exclusivamente a la obligación del Estado o autoridades, de oír al individuo al -- que pretende privarle de algún interés de los que ella misma tutela. No basta que el gobernado sea escuchado para privarle de algún bien sino que sea escuchado en juicio en el que se le permita defenderse antes de emitir una resolución y, aún más, que esta resolución sea-

---

(105) Idem, p. 220.

congruente entre lo alegado y lo resuelto. Es por ello que la garantía de audiencia tal como se contiene en nuestra Carta Fundamental se integró con otras garantías de seguridad jurídica, además de la propia garantía de audiencia, que le son necesarias para el objetivo lógico que persigue.

B).- EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL.

Es el segundo párrafo de este precepto el que consigna la garantía de audiencia, que ordena:

"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."

1.- ANTECEDENTE DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EN LA CONSTITUCION DE 1857.

El artículo 14 de la Constitución de 1857, antecedente inmediato de la vigente, expresaba:

"No se podrá expedir ninguna ley retroactiva. Nadie puede ser juzgado ni sentenciado sino por leyes expedidas con anterioridad al hecho y exactamente aplicadas a él, por el tribunal que previamente haya establecido la ley."

Explica el maestro Burgoa que este precepto, más que la garantía de audiencia consignaba la garantía de la exacta aplicación de la ley, pero que en su origen, dentro del proyecto Constitucional sí se consignaba, solamente que por la tendencia de abolir la pena de muerte que flotaba en el seno de la Asamblea Constituyente, se -- cambió el texto al anteriormente apuntado. El texto del proyecto decía lo siguiente:

"Artículo 26.- Nadie puede ser privado de la vida- de la libertad o de la propiedad, sino en virtud- de sentencia, dictada por autoridad competente y- según las formas expresadas al caso."

Expresa el autor citado que el tratadista Ignacio L. Vellarta, fué uno de los diputados Constituyentes que se opusieron -- con más ahínco a la redacción del artículo 14 de la Constitución, - criterio que finalmente pudo aplicar, cuando fué presidente de la - Suprema Corte de Justicia, al considerar que tal precepto solo consideraba la garantía de la exacta aplicación de la ley en materia - penal, habiendo rechazado por tal motivo todos los amparos que se - promovían contra sentencias recaídas en los juicios civiles, en los que se alegaba inexacta aplicación de la ley. (106)

De esta breve exposición al antecedente de la garantía de audiencia en la Constitución de 1857, puede afirmarse que en dicha Ley Fundamental, desintencionadamente y debido a su fórmula normativa en el artículo 14, se omitió establecer la garantía que nos ocupa.

## 2.- ANALISIS DEL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 14 DE LA - CONSTITUCION DE 1917.

Para el debido análisis del precepto Constitucional que - la establece, ya transcrito con anterioridad, es menester desglosar su contenido y referirnos por separado a todas las características y elementos que la integran:

- a).- Titularidad de la garantía de audiencia.
- b).- Acto de autoridad condicionado por la garantía citada.
- c).- Bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia, y
- d).- Garantías específicas de seguridad jurídica que la - integran.

---

(106) BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. p. p. 537, 538 y 547.

a).- TITULARIDAD DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Expresa el artículo 1º Constitucional:

"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."

Del contenido de este precepto, nos es dable afirmar que - la garantía de audiencia como derecho público subjetivo, corresponde a todo sujeto como gobernado sin distinguir sobre la nacionalidad, - raza, sexo, religión, requiriéndose únicamente la estancia del individuo en el país.

El vocablo "nadie" habrá de interpretarse contrariu sensu - para que todos los individuos, en la Nación, tengan el goce de ellas. Debemos hacer resaltar la necesidad de la existencia de una autoridad, cuyos actos están investidos de unilateralidad, imperatividad y coercitividad, capaces de afectar la esfera jurídica del gobernado.

Es importante también recordar lo manifestado anteriormente, relativo a la extensión de las garantías individuales, para entes diversos de las personas físicas.

Resta señalar que aun estándose en el extranjero puede - - existir una violación de los derechos del gobernado, sobre bienes ubicados en el país, situación que no obstruye el derecho para impugnar esas violaciones, inclusive por medio de apoderado.

b).- ACTO DE AUTORIDAD CONDICIONADO POR LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

El acto de autoridad del que protege mediante los derechos públicos subjetivos que confiere la garantía de audiencia, consiste - precisamente en un acto de privación.

El maestro Burgoa define estos actos en los siguientes términos: "Es la consecuencia o resultado de un acto de autoridad que - tiene como fin último, definitivo y natural, una merma o menoscabo - (disminución) de la esfera jurídica del gobernado, determinados por-

el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (desposesión o despojo), así como en la impedición para ejercer un derecho. (107)

No podemos incluir dentro de estos actos situaciones tales como embargos, secuestros de bienes, depósitos de los mismos u otros similares, porque no son definitivos, sino un perasupuesto para estar a las resultas de un procedimiento judicial, dentro del cual, el desposeído tendrá las posibilidades normales de defensa y todos los recursos ordinarios suficientes, que respetan la garantía que se estudia.

c).- BIENES JURIDICOS TUTELADOS POR LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Conforme al texto del segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución, se traducen en la vida, la libertad, la propiedad y la posesión y los derechos del individuo o gobernado.

LA VIDA.- Salta a la vista la dificultad para definir filosóficamente el concepto de "vida", que se ha concretado a considerarelo como una idea intuitiva contraria a la desaparición del ser humano de su ámbito terrenal.

Antonio de J. Lozano expresa la vida como el espacio de -- tiempo que corre desde el nacimiento a la muerte. (108)

Partiendo de este concepto, se interpreta que la garantía de audiencia, a través del concepto "vida", tutela la existencia misma del individuo frente a actos de autoridad que pretendan hacer de ella objeto de privación, es decir; "protege al ente humano, al ser humano en su substantividad psico-física y moral como persona, a su -- propia individualidad," según apunta el maestro Burgos. (109)

LA LIBERTAD.- Es evidente que esta garantía se conforma -- conforma por el cúmulo de garantías de libertad que establece nues--

---

(107) Idem, p. 550.

(108) DE J. LOZANO, Antonio, op. cit. p. 1149.

(109) BURGOS, Ignacio, "Las Garantías Individuales" op. cit. p. 551



tra Ley Fundamental.

Algunos autores la definen como el poder de hacer todo lo que no daña a otro. De modo que el ejercicio de los derechos naturales de todo individuo no tiene otros límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad, el goce de los mismos derechos.-- Hay quienes afirman que consiste en hacer todo lo que las leyes permiten.

Particularmente, para no polemizar, concluimos que la preservación de la libertad a que se refiere el precepto Constitucional que se analiza, se extiende a todas las libertades específicas que dicho documento contempla, sin contraerse a la mera libertad fisica, en virtud de que sobre ello no hace distinción su texto.

LA PROPIEDAD.- Es un derecho real, que a su vez se caracteriza por los derechos subjetivos que a sus titulares les confiere. Estos consisten en usar, disfrutar y disponer libremente de la cosa que se es propietario. Permite a su titular utilizar tal cosa para la satisfacción de sus propias necesidades; tutela el derecho del -dueño, de hacer suyos los frutos civiles o naturales que ésta pro--duzca y por último, garantiza la potestad del propietario de la co--sa, de celebrar respecto de ella actos de dominio, como compraventa, permuta, donación, etc.

El maestro Ignacio Burgos opina que la propiedad es una -relación jurídica entre una persona a quien se le imputan tales derechos específicos -- usar, disfrutar y disponer de la cosa -- y un sujeto pasivo universal que tiene la obligación negativa de no vulnerar, afectar o entorpecer su ejercicio y la distingue de la posesión originaria en que la propiedad de bienes inmuebles está investida de la formalidad consistente en su inscripción o registro pú--blico. Indica que en atención a esas formalidades existen propiedades auténticas y falsas, legítimas e ilegítimas, verdaderas y apa--rentes, concluyendo que, aunque la propiedad es una, la garantía de audiencia como garantía de seguridad jurídica que es, tutela cual--quier tipo de propiedad, porque en el juicio de amparo que se pro--

mueva por violación a dicha garantía, solo se constata, si en detrimento del propietario quejoso, las autoridades responsables incurrieron o no en esa contravención, sin que la propia índole de tal juicio, autorice la posibilidad de que se califique la propiedad que afirma tener el agraviado. (110)

En efecto, esta garantía impide a las autoridades del Estado a que realicen actos de privación, sin que se cumplan las exigencias que señala la propia disposición y no por el hecho de que la propiedad se halle en disputa entre dos o más gobernados, implica que está facultada para privar a uno de ellos, sin observar previamente las garantías específicas que estatuye.

LA POSESION.- Existen diversas teorías sobre el estudio de este derecho real tan importante, de las que prescindimos su análisis para no despartarnos del objetivo principal de este trabajo.

La posesión, señala el maestro Rafael Rojina Villegas, es en una persona, el poder exclusivo de retener una cosa para ejecutar actos materiales de aprovechamiento, animus domini, o como consecuencia de un derecho real o personal, o sin derecho alguno. (111)

En efecto, la posesión como estado de hecho, debe juzgarse a través de los sentidos que nos permita advertir el contacto material del hombre con la cosa; este estado de hecho se caracteriza por que la persona que lo ejerce, retiene en su poder exclusivamente una cosa, sobre la cual realiza actos materiales para lograr su aprovechamiento.

Es importante distinguir que cuando la causa de la posesión, por su propia naturaleza jurídica, es susceptible de generar para quien desempeña el poder de hecho, cualquier derecho normalmente atribuible a la propiedad, con la exclusión del de disponer de la cosa, se está en presencia de una posesión derivada, siendo originaria cuando ese derecho no se excluye.

---

(110) Idem, p. p. 552 y 553.

(111) ROJINA VILLEGAS, Rafael, "Compendio de Derecho Civil", Editorial Porrúa, Tomo II, México, 1975, p. 182.

Sin embargo, como bien jurídicamente tutelado por la garantía de audiencia, la posesión resulta protegida en sus dos aspectos. Existe jurisprudencia que reitera esta afirmación, expresando nuestro Máximo Tribunal Judicial que solamente en los casos en que las legislaciones comunes requieren como elemento esencial de la posesión, la intención del que ejerce la tenencia sobre la cosa, de hacerlo a título de propietario, se entenderá que no es tutelar de la posesión derivada.

Se excluye también aquella posesión cuya causa es notoriamente ilegítima o de naturaleza delictiva o que esté fundada en título que haya sido declarado nulo por autoridad competente.

El juicio de amparo promovido por violación a esta garantía, através de un derecho posesorio, no versará sobre el análisis de la causa de la posesión, salvo que sea notoriamente ilegítima o delictiva, pero si el juicio es promovido por violación a la garantía de legalidad, desde luego que requerirá del estudio de la causa de la posesión.

**DERECHOS.-** Demuestra e implica el alcance de tutela de la esfera jurídica del gobernado, abarcando todos los derechos subjetivos de éste.

El derecho subjetivo es una facultad preservada por la norma objetiva, para exigir de otra persona un deber jurídico.

La anterior afirmación se explica de la siguiente manera: No cualquier facultad derivada de la norma jurídica objetiva debe reputarse derecho subjetivo, sino solamente cuando la situación jurídica concreta, nazca o se origine de una obligación correspondiente, prevista o estatuida en la ley. La facultad personal inherente a una situación concreta es imperativa, coercitiva y obligatoria y por lo tanto, el obligado debe inexorablemente cumplirla, de tal suerte que si la norma jurídica objetiva no consigna a cargo de los sujetos abstractos respectivos, ninguna obligación a favor del otro no puede hablarse de la existencia de derechos subjetivos.

d).- GARANTIAS DE SEGURIDAD JURIDICA INTEGRANTES DE LA DE-AUDIENCIA.

Se desprenden cuatro garantías específicas de seguridad -- jurídica, del texto del segundo párrafo del artículo 14 Constitucio-- nal:

- I.- El juicio previo al acto de privación.
- II.- Que éste se siga ante tribunales previamente estable-- cidos.
- III.- Que en el mismo se observen las formalidades esencia-- les del proceso, y
- IV.- Que el juicio se haya originado por un hecho regulado-- por leyes vigentes con anterioridad a él.

I.- Esta primera garantía de seguridad jurídica consiste-- en la tramitación previa de un juicio, al acto de privación; entra-- ña diversos supuestos que debemos atender para comprender su alcan-- ce.

La primera característica consiste en determinar qué habrá de entenderse por juicio. El precepto Constitucional inserta la ex-- presión "mediante juicio". De antemano sabemos que etimológicamente-- el vocablo juicio significa decir el derecho, mas sin embargo, no es esa exclusivamente la acepción que tiene en esta garantía. Es eviden-- te que formalmente corresponde al poder judicial declarar el derecho, pero materialmente, también es función del ejecutivo, razón por la -- que debemos concluir que el vocablo "juicio" a que alude la garantía es sinónima de proceso, porque no supone necesariamente un conflicto real y verdaderamente jurídico que deba ser resuelto por una determi-- nación jurisdiccional. Efectivamente, debe interpretarse como la se-- rie de actos articulados entre sí, convergentes todos ellos, a la de-- cisión del conflicto o controversia jurídicos. Sin embargo, el con-- flicto puede ser presuntivo, es decir, con la posibilidad de que se-- concrete sin que necesariamente exista, para que con ello también-- se dé la posibilidad de un juicio o procedimiento previo.

La segunda característica de esta garantía específica, la-

encontramos analizando los efectos del acto de privación y así, tenemos que el procedimiento al que se refiere como requisito previo, -- puede substanciarse ante autoridades formal y materialmente jurisdiccionales; formalmente administrativas, pero judiciales en sus actuaciones materiales y, por último, ante autoridades formal y materialmente administrativas.

En el primer caso el juicio deberá seguirse ante tribunales judiciales, cuya función principal sea dirimir controversias jurídicas en los casos constitutivos de sus respectivas competencias;-- en el segundo supuesto, el juicio habrá de seguirse ante autoridades administrativas, pero cuya función principal consiste también en dirimir controversias jurídicas, en los casos constitutivos de sus respectivas competencias y, finalmente, en la tercera hipótesis, el juicio se substanciará ante autoridades administrativas que excepcionalmente realizan funciones jurisdiccionales.

En esta última hipótesis, para cumplir con la garantía de audiencia, las leyes que regulen cualquier función administrativa y prevean actos de privación frente a los gobernados, deben instituir un procedimiento como medio para que éste formule su defensa, antes de que se realice en su perjuicio, el acto administrativo de privación.

Sobre la característica de "previo" relativa al juicio, el Dr. Ignacio Burgos explica que la palabra "mediante" a que se refiere el texto Constitucional, es sinónima de la expresión "por medio de" y, "medio" en su acepción lógica, debe necesariamente preceder al fin y por lo tanto, si el juicio es un medio para privar a una persona de cualquier bien jurídico, obviamente el procedimiento en que -- aquél se traduce debe preceder al acto privativo. (112)

II.- La segunda garantía específica de seguridad jurídica que concurre en la integración de la de audiencia, consiste en que -- el juicio a que nos referimos anteriormente, se solvente ante tribu-

---

(112) BURGOS, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. 566.

nales previamente establecidos. Estrecha relación guarda esta garantía con la exterior. La palabra "tribunales" no se limita exclusivamente a las autoridades que materialmente tienen como función principal la de declarar el derecho, sean formalmente administrativas o judiciales. Al analizar el vocablo "juicio", apuntamos que éste consiste o puede consistir en un procedimiento ante las propias autoridades administrativas o sus superiores, aunque sus funciones sean materialmente administrativas y excepcionalmente judiciales.

Esta exigencia de los tribunales previamente establecidos, viene a corroborar la garantía Constitucional consagrada en su artículo 130, que dispone la prohibición de juzgar a persona alguna por tribunales especiales, es decir, aquellos cuya competencia no es general y su actuación se contrae a conocer determinado negocio para el que fué creado expresamente.

El tratadista Isidro Montiel y Duarte, señala que por tribunales especiales se entienden aquellos que no se establecen para la generalidad de negocios y personas, sino para la especialidad de unos y de otras. (113)

III.- La tercera garantía específica integrante de la audiencia consiste en que en cualquier procedimiento en que se traduzca el juicio previo al acto de privación, deben observarse o cumplirse las formalidades esenciales del procedimiento.

Hemos señalado que todo acto de privación debe reunir - ciertas formalidades para que el titular del bien que se pretende - privar, tenga oportunidad de defenderse, bien sea mediante actos positivos, como el comparecer al tribunal que ha de resolver el conflicto para hacer valer sus derechos opositores; bien que se traduzca en un procedimiento en rebeldía.

También se hizo mención de que todo ordenamiento legal, - objetivo y adjetivo, sea civil, penal, administrativo, etc., debe - necesariamente estatuir esta oportunidad de defensa, que desde luego

---

(113) MONTIEL Y DUARTE, Isidro, op. cit. 78.

abarque no solamente el derecho del gobernado de oponerse al acto de privación, sino también de probar los hechos en los que finque sus pretensiones de oposición. Estas dos oportunidades, la de defensa y probatoria, son en sí las formalidades esenciales de todo procedimiento.

En opinión del Dr. Burgoa, cuando una ley procesal solo -- consigna como formalidad una de las formalidades apuntadas, situación que ocurre muy frecuentemente en diversos ordenamientos positivos, ostentará indiscutiblemente el vicio de inconstitucional al auspiciar una privación sin establecer la concurrencia necesaria de ambas ocasiones para la debida culminación de la función jurisdiccional. (114)

Es obvio que el derecho a defenderse implica dar oportunidad para acreditar los extremos donde se finca la misma, es decir el derecho probatorio, de lo contrario no se concibe tal garantía, ni -- tampoco su eficacia.

Reviste importancia señalar que la oportunidad de defensa y probatoria se manifiestan en diversas formas en los distintos ordenamientos legales adjetivos, es decir en diferentes formas procesales como citatorios, términos, emplazamientos, notificaciones, ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de pruebas, etc.

También es de importancia precisar que existen otras formalidades dentro del procedimiento que al ser infringidas, no implican violación a esta garantía, siempre que no priven al gobernado de su oportunidad de defenderse y acreditar sus extremos opositores.

Los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo, establecen -- las violaciones a las leyes del procedimiento obligatorio para los -- tribunales civiles, administrativos, penales y del trabajo, dejando facultades discrecionales a la Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito, para determinar casos análogos a los que se enumeran en ambos preceptos.

---

(114) BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. 569.

IV.- La cuarta y última de estas garantías específicas de seguridad jurídica integrantes de la de audiencia, consiste en que la resolución, sentencia, laudo u otro análogo que sea definitivo y ponga fin al procedimiento, cualquiera que sea su forma, debe fundamentarse en el derecho substantivo vigente en el tiempo en que apareció el hecho como causa eficiente de la privación. Es en esencia el mismo concepto establecido en el primer párrafo del artículo que se analiza que dispone la irretroactividad de la ley en perjuicio de persona alguna. Los conflictos derivados de la aplicación de las leyes en el tiempo, han despertado el interés de connotados tratadistas de la materia, emitiendo diversas teorías que en obvio de su extensión no las citamos.

C).- TRASCENDENCIA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

De magna extensión resulta la aplicación de esta garantía que tiene eficacia no solamente frente a las autoridades administrativas y judiciales, sino también legislativas. Anteriormente, comen-  
tamos sobre el juicio de amparo como un medio de control de legalidad, porque, al conocer de sentencias sobre cualquiera de las materias, propiamente se estudia el ordenamiento jurídico, cuyas normas rigen la materia de que se trate la sentencia.

"El control de legalidad se ha incorporado a la teología del juicio de amparo desde que el principio de legalidad inherente a todo régimen de derecho, se erigió a la categoría de garantía - - Constitucional. De ahí que cualquier acto de autoridad independientemente de la materia en que se emita o del órgano estatal del que provenga, al no ajustarse o contravenir la ley secundaria que deba normarlo, viola por modo concomitante dicha garantía, haciendo procedente el amparo..." (115)

Toda autoridad legislativa está obligada a consignar en sus leyes los procedimientos necesarios para que se oiga a los inte

---

(115) BURGOS, Ignacio, "El Juicio de Amparo", op. cit. p. 152.



resados y se les dé oportunidad de defenderse, en todos aquellos casos en que puedan resultar afectados en sus derechos. Es lógica esta obligación porque en caso contrario, estaríamos ante un circulo-vicioso de control de legalidad, respecto de leyes inconstitucionales. La Suprema Corte de Justicia ha emitido diversas tesis jurisprudenciales que sustentan el anterior criterio. (116)

De lo expuesto, puede decirse que toda ley ordinaria que no consagre la garantía de audiencia en favor de los particulares a pesar de que establezca situaciones en las que puedan resultar afectados sus derechos, debe declararse inconstitucional.

La Suprema Corte ha hecho extensiva la garantía de audiencia a todas las autoridades del país, para que antes de privar a algún gobernado de los bienes jurídicos protegidos por el artículo 14 Constitucional, sea escuchado en defensa, recibiéndole las pruebas que rinda para apoyarla, independientemente de que la ley secundaria observe o no la señalada garantía. Observa el Dr. Burgos: "El fundamento lógico-jurídico de esta consideración, estriba en la supremacía que tiene el artículo 14 de la Ley Fundamental sobre la legislación implicada en el artículo 133 de la Constitución." (117)

Otro criterio que revela la trascendencia de esta garantía lo sustenta nuestro Máximo Tribunal Judicial, al afirmar que -- las autoridades administrativas no pueden reconsiderar sus actos revocándolos en perjuicio del gobernado a cuyo favor se hubiesen emitido, sin obsequiar la garantía de audiencia. (118)

Habiendo señalado muy brevemente el alcance y trascendencia de la garantía de audiencia, es prudente referirnos a las excepciones de la misma.

---

(116) INFORME ANUAL, Suprema Corte de Justicia, Segunda Sala, 1944, p. 63; Segunda Sala, 1947, p. 27; Pleno, 1970, p. 261.

(117) BURGOS, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. 579

(118) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-75, Segunda Sala, Tesis Nº 314, p. 99.

## EXCEPCIONES A LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

En razón del principio de supremacía de la Constitución, - es necesario que alcancen el rango de normas Constitucionales aquellas disposiciones que excepcionalmente y por razones de carácter - puramente político y económico, vulneren o restrinjan las garantías del gobernado que la misma establece y, concretamente la de audiencia.

De manera enunciativa, mencionamos estas excepciones:

1.- La primera excepción que se considera, se establece en el artículo 33º, que faculta al ejecutivo federal de manera exclusiva, para hacer abandonar a un extranjero el Territorio Nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo.

2.- Una segunda excepción la encontramos en la fracción -- XIV, del artículo 27º que vulnera la aplicación de la garantía de audiencia para los propietarios afectados por resoluciones dotatorias o restitutorias de tierras y aguas, dictadas en favor de centros de población; niega derechos, recursos legales ordinarios e improcedencia del juicio de amparo, salvo que tengan certificados de inafectabilidad expedidos en favor de sus predios.

3.- En materia de expropiación tampoco rige la garantía de previa audiencia y así lo ha interpretado la Suprema Corte argumentando para ello que dicha audiencia previa, no es requisito comprendido entre los que señala el artículo 27 de la Constitución (119).

A su vez, esta excepción contiene una salvedad, ya que si dicha garantía se establece por la ley secundaria respectiva, los decretos de expropiación que con base en ella se expidan, deben acatar la.

4.- Se deriva de la fracción II del artículo 3º, mediante - la cual puede ser negada o revocada la autorización a los particulares que imparten educación a obreros y campesinos, sin que proceda -

---

(119) Apéndice 1917-75, Segunda Sala, op. cit. p. p. 288 y 289, Té-  
sis Nº 391.

en contra de tales resoluciones juicio o recurso alguno.

5.- Al referirse al tema el Dr. Burgoa cita otra excepción establecida por la Suprema Corte en materia tributaria que exige a la autoridad fiscal respectiva de la obligación de escuchar al causante antes del acto que fije un impuesto, así como la salvedad para las leyes fiscales de consignar necesariamente procedimientos que brinden a los sujetos tributarios la oportunidad de discutir -- los impuestos, derechos o aprovechamientos, antes de que estas prestaciones se señalen en cada caso. La tésis jurisprudencial que invoca al efecto, se resume en que la facultad económico-coactiva, no es contraria al artículo 14 Constitucional, en atención a las necesidades del Estado para recaudar los impuestos para cumplir con sus funciones públicas. (120)

6.- La última excepción que se cita a la garantía de audiencia, tiene su origen en el artículo 169 que al establecer los requisitos para el libramiento de las órdenes judiciales de aprehensión, no exige que previamente se oiga al presunto responsable en defensa.

#### D).- LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Ya hicimos una breve referencia a las garantías sociales dentro de las que se clasifican el cúmulo de disposiciones que constituyen el derecho del trabajo, como derecho clasista.

Esta disciplina se integra con aquellos derechos reconocidos a los trabajadores por el Estado, entre otras normas, que tienen como deudor específico a otra persona, física o moral o eventualmente al propio Estado, cuando éste ocupe un lugar en las relaciones laborales. Precisamos que la fundamentación Constitucional de esta materia se encuentra en el artículo 123, del que emanan las leyes reglamentarias, de acuerdo con los dos apartados que contiene.

---

(120) BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", op. cit. p. p. 572 y 573.

No debemos confundir el concepto de garantía individual - a que hacen referencia los primeros 33 artículos de nuestra Carta Magna, con las garantías individuales del trabajador, derivadas precisamente por su condición de tal y, que señalan el mínimo de condiciones que deben regir en las relaciones individuales de trabajo, - expresados en derechos que no pueden ser otorgados en menor cuantía de los previstos en la norma Constitucional o reglamentaria, así como en obligaciones cuya extensión no puede ser mayor que la sancionada Constitucional y legalmente.

Partiendo de esa premisa, es de concluir que la garantía de audiencia frente al derecho del trabajo, se concretiza y actualiza como derecho subjetivo cuando es el Estado como ente autoritario quien viola o incumple los preceptos Constitucionales y legales que lo integran. Esto es, la inobservancia de la legislación laboral -- por los particulares, no dá lugar a interponer juicio de amparo por violación a las garantías del trabajador, salvo que sea reconocida por el Estado através de su aparato administrativo. A contrariu sen su interpretamos, cuando el particular, sea trabajador o patrón, se vé afectado por la inaplicación o aplicación inexacta de las normas laborales producto de una actuación imperativa del Estado, porque entonces surge un derecho subjetivo que le permite hacerlos valer através del juicio de amparo como órgano de control Constitucional, por violación a la garantía de audiencia, que como apuntamos con anterioridad, contiene una garantía específica de legalidad.

Por ello, concluimos afirmando que la garantía de audiencia como derecho frente al Estado, no distingue sujeto activo en el derecho del trabajo, porque su titular bien puede ser de la clase - prioritariamente protegida por él, como de la patronal, que puede ser inclusive el propio Estado, actuando como ente privado.

## CAPITULO V

### LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DEL 4 DE ENERO DE 1980

- A).- Constitucionalidad
- B).- Inconstitucionalidad
- C).- Anticonstitucionalidad
- D).- La adición del último párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el decreto de reformas del 4 de enero de 1980
- E).- La anticonstitucionalidad del último párrafo del artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo, en la reforma del 4 de enero de 1980. Razonamientos

C A P I T U L O V

LA GARANTIA DE AUDIENCIA Y EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL - DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO, A PARTIR DEL 4 DE ENERO DE 1980.

A).- CONSTITUCIONALIDAD.

En manera enunciativa, sin pretender incursionar en el -- campo de la teoría de la Constitución, es prudente apuntar el concepto de Constitución, que habrá de entenderse como la Carta Fundamental en que están determinados los derechos políticos de una Nación, su forma de gobierno y, la organización de los poderes públicos de que éste se compone.

Se caracteriza entre otros, por los principios de supremacía y fundamentación de todo el orden legal secundario, porque sobre ella no existe ordenamiento legal alguno y es fuente formal de toda la legislación.

La observancia de la Constitución permite precisamente el establecimiento de parámetros para determinar o externar juicios, - respecto de todas las leyes inferiores y, cuándo éstas, o actos derivados de las mismas, habrán de considerarse apegadas o no a sus - lineamientos.

La constitucionalidad de una ley o acto derivado, se acepta cuando dicho ordenamiento legal, respeta los márgenes de la Constitución, así como los principios generales que la caracterizan.

B).- INCONSTITUCIONALIDAD.

El prefijo "in", que significa "no", "negación", aclara - indudablemente el sentido de lo inconstitucionalidad: lo que no res - peta y transgrede los límites Constitucionales, no se encuentra den - tro de ella porque no está prevista en ninguna de sus normas.

No amerita mayor profundidad establecer através de razona - mientos lógicos, cuándo una ley o acto son inconstitucionales, por-

que basta con determinar su origen y fundamentación dentro de la propia Carta Magna, para que el no encontrarla, sean reputadas como tales.

C).- ANTICONSTITUCIONALIDAD.

Se entiende por anticonstitucional todo acto cuquiera - que sea su naturaleza, legislativa, ejecutiva, judicial, política, etc., que es contrario a las disposiciones contenidas en la Carta Fundamental. No solamente desconoce los márgenes que la misma establece, sino que pugna contra alguna o algunas de sus normas.

Afrenta contra sus principios desconociendo todo origen o fundamentación jerárquica superior a dicho acto.

Las leyes que vayan más allá de lo establecido en la Constitución son inconstitucionales, en tanto que los ordenamientos que contravengan su sentido y alcance, son anticonstitucionales.

Los tres apartados anteriores, intencionadamente breves y concisos, nos permitirán determinar si el contenido del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, apartir del decreto de reformas publicado en el Diario Oficial de la Federación - el día 4 de enero de 1980, es Constitucional, inconstitucional o anticonstitucional.

D).- LA ADICION DEL ULTIMO PARRAFO AL ARTICULO 47 DE LA -  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL DECRETO DE REFORMAS -  
DEL 4 DE ENERO DE 1980.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ampliamente analizado en capítulos anteriores, enumera las causas por virtud de las cuales un patrón puede despedir a un trabajador, sin incurrir - por ello en responsabilidad alguna.

El artículo 121 de la Ley Laboral de 1931, correlativo -- del 47 referido, se concretaba a enunciar estas causales.

La legislación laboral vigente desde 1970, incluyó dentro de esta enumeración un párrafo final que impone al patrón el deber de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido.

Diez años mas tarde, el día 4 de enero de 1980, apareció en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual se contienen dos párrafos adicionales al texto del artículo 47. El primero de ellos habilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que através de ella se haga llegar al trabajador el aviso de despido, cuando aquél se hubiere negado a recibirlo del patrón. El segundo, consigna que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, bastará por sí sola para considerar que el despido fué injustificado.

Por su parte la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, relativo al tema que nos ocupa, en ninguna parte establece esta obligación o deber patronal.

Estas son en síntesis, las consideraciones legales, reformas y adiciones a las mismas, que han motivado el presente trabajo.

Antes de citar algunos criterios jurisprudenciales al respecto, conviene ver en forma por demás breve, algunas consideraciones doctrinarias.

El autor argentino Guillermo Cabanellas, al referirse al preaviso indica que éste tiene por objeto hacer saber una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato. Cita a Kaskel quien afirma que el preaviso es el derecho de extinguir la relación de trabajo mediante una declaración de voluntad. Más adelante lo critica al señalar que el preaviso no siempre es un derecho, porque en caso de ser improcedente es de consecuencias económicamente adversas para quien procedió sin él, a disolver la relación contractual. Concluye expresando que el preaviso constituye la noticia que una parte da a la otra de su propósito de rescindir, vencido el lapso, el contrato de trabajo -- que los ligaba. (121)

Esta figura del derecho argentino, es un instrumento que no encuentra análogo en el derecho mexicano, porque dentro de éste-

---

(121) CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 792.



priva el principio de "estabilidad en el empleo", con las excepciones apuntadas y la figura del preaviso es una forma de terminar los contratos de trabajo, comunicándolo previamente a la otra parte. -- Sin embargo, la legislación argentina sí acepta la figura del despido justificado, liberando en estos casos al que lo ejerce de su obligación de preavisar.

Es importante destacar que la notificación del preaviso, no exige fórmula solemne alguna; es suficiente expresar claramente el propósito en ese sentido y, que el lapso comience a correr en un día primero de mes. Tampoco requiere que se inserte la causa disolutiva del contrato; lo esencial consiste en expresar con claridad el propósito de disolver el contrato laboral y desde cuándo, dentro de su validéz cronológica legal. Aún en el caso de exigencia escrita - del preaviso, la legislación argentina admite prueba en contrario - sobre la presunción que lo tiene por no hecho, si se demuestra por parte del que afirma haber dado el preaviso, de que la noticia disolutoria llegó oportunamente a conocimiento de la otra parte.

Tanto las autoridades como la legislación de nuestro país en materia laboral, sostienen respecto de la rescisión de las relaciones de trabajo, el criterio de que tanto el trabajador como el patrón, no requieren de subordinar la misma previamente a resolución judicial, ya que el patrón puede separar inmediatamente al trabajador o retirarse en igual forma éste, para posteriormente determinar las acciones correspondientes a los trabajadores que sean despedidos injustificadamente, así como las de los patrones cuando consideren injusto el retiro de sus empleados.

Este criterio atiende a mantener la armonía dentro de las relaciones de trabajo, que se vería quebrantada si se obligara al patrón a conservar en el puesto al trabajador, hasta en tanto resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje, o de igual manera obligar al trabajador a permanecer en su empleo, máxime si el origen de la rescisión fueren injurias, malos tratos, faltas de probidad o cualquiera otra derivada de vínculos personales entre ambos.

Señala el maestro De La Cueva que en materia de trabajo, las acciones y excepciones tienen caracteres particulares: la acción es la potestad de reclamar contra la rescisión unilateralmente acordada y, la excepción es la causa que justifica aquella rescisión unilateral. La rescisión en el derecho del trabajo es una excepción, porque el patrono que despida a un obrero no está obligado a ejercitar ninguna acción, sino que puede permanecer inactivo hasta en tanto el trabajador no acude a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (122)

Vemos que la evolución del aviso de despido dentro de nuestra legislación, ha sido tajante con esta última edición de las reformas de 1980. Anteriormente se le imponía al patrón como deber pero en la actualidad se ha convertido en una obligación, que su incumplimiento produce efectos de graves consecuencias para aquél que lo omite.

La Ley Laboral de 1970, antes de las reformas en cuestión, adolecía de no prever las consecuencias para el patrón que no hubiere cumplido su deber de dar por escrito el aviso de rescisión de la relación de trabajo. Dentro del capítulo de sanciones, únicamente imponía una multa que oscilaba entre cien y diez mil pesos por esta omisión, de acuerdo con la gravedad de la causa y circunstancias del daño.

#### JURISPRUDENCIA

Resulta obvio que antes de 1970 no encontramos ningún criterio de nuestros Tribunales Federales del Poder Judicial con relación al aviso de despido, en razón de que la ley vigente hasta abril de ese año, no hacía alusión alguna a ese deber u obligación del patrón.

Es a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando empiezan a surgir controversias sobre la interpretación y efectos que habría de dársele al incumplimiento de dar el aviso de rescisión por escrito.

---

(122) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 815.

Múltiples ejecutorias previas a la tesis jurisprudencial que adelante citamos, estrecharon o desestimaron las consecuencias y efectos de tal omisión. Veamos algunas de ellas:

"DESPIDO. LA OMISION DEL PATRON DE DAR AVISO ESCRITO AL TRABAJADOR DE ESTE, NO TIENE MAS SANCION -- QUE LA IMPOSICION DE UNA MULTA.- Si bien es verdad que de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el acto de despido debe comunicarse por escrito al trabajador, haciendo de su conocimiento la fecha de la decisión del patrón y la causa o causas que lo originan, cuando ésto no se cumple y el despido se hace verbalmente, el incumplimiento de esta norma no le acarrea ninguna consecuencia al patrón, en cuanto a la validez o licitud de la rescisión del contrato individual de trabajo, ni menos aún le impide exponer los hechos y oponer las excepciones pertinentes cuando es llamado a juicio, ya que no teniendo señalada ninguna sanción específica lo que preceptúa el mencionado dispositivo, en última instancia la omisión del patrón solo podrá acarrear la imposición de una multa con base en el artículo 866 de la propia ley que determina que las violaciones a las normas de trabajo no previstas en el título décimo sexto, que se refiere a las responsabilidades y sanciones, o en alguna otra disposición de esta ley, se sancionarán con multa de \$100.00 a \$10,000.00 tomando en consideración la gravedad de la causa y la circunstancia del caso." (123)

---

(123) AMPARO DIRECTO, D.T. 536/71, Jesús Olivares Gonzalez, Informe Anual 1973, de la Suprema Corte de Justicia. Tercera Parte, - Sec. Primera. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de -- Trabajo, p. 7.

Efectivamente, salvo esa posible multa para el patrón omiso, la ley no establecía ni presumía situación alguna concerniente a la justificación o ilegalidad del despido. Aquí conviene hacer notar la dificultad para el patrón que aún pretendiendo notificar por escrito algún despido, no pudiese realizarlo por la negativa del obrero a recibirlo. Es quizá, ésta la razón que influyó en las autoridades del trabajo para no exigir enérgicamente el cumplimiento de este deber. También, a la inversa, muchos patronos se escudaron en esta ineficacia legal, para omitir intencionadamente el cumplimiento del mismo.

Encontramos que antes de la ley de 1970, no había ni siquiera la obligación del patrón de comunicar el despido en forma verbal y le bastaba impedir al trabajador el acceso a sus labores, para que así se considerara. Por otra parte, es indudable que la eficacia del aviso siempre estaba sujeta a los hechos esgrimidos por el patrón al contestar la demanda como causa motivadora del mismo, y de no ser congruentes, se desatendería el contenido de aquél para avocarse exclusivamente a calificar si los hechos alegados por el patrón al contestar la demanda, justificaban o no el despido:

"DESPIDO QUE NO SE APOYA EN DISPOSICION LEGAL PERO SI EN HECHOS.- Aún cuando no se haya citado la -- disposición legal en que concretamente se fincaba el despido, ello no implica que se deba desestimar la excepción, pues la Sala ha decidido al fallar los amparos números 8133/64 y 494/66 promovidos respectivamente por Marciano Hernández Hernández, Bertín Quiñones y Enrique Martínez Hernández que si al contestar la demanda se cumple con el -- requisito de precisar los hechos en que se funda la excepción, la autoridad jurisdiccional debe -- considerar el precepto legal aplicable en relación con esos hechos, sin importar la cita errónea o la ausencia de citas de disposiciones legales, pues los particulares solo están obligados a

precisar los hechos en que se fundan sus acciones o excepciones, mientras que las autoridades encargadas de pronunciar el derecho, son las que deben indicar si los hechos invocados por las partes integran o no los supuestos de aplicación de disposiciones jurídicas." (124)

Transcribimos otra ejecutoria relacionada:

"DESPIDO, CAUSALES DE, HASTA QUE MOMENTO PUEDE INVOCARLAS EL PATRON.- La circunstancia de que la empresa en el escrito en que comunicó al trabajador la rescisión de su contrato de trabajo, solo mencionase una causal de rescisión, no impide a la parte patronal hacer valer un nuevo fundamento de ese despido, ya que la litis en el proceso laboral queda integrada durante la respectiva audiencia de demanda y excepciones y, consecuentemente, durante ésta puede hacerse valer una causa ya bien personalmente durante la audiencia, o por escrito presentado al celebrarse la misma." (Amparo directo 3275/71, Sabino Bernabé Ramos. 4 de noviembre de 1971. Semanario Judicial de la Federación.- Séptima época.- Volúmen 35.- Quinta Parte, Noviembre de 1971, Ejecutorias de la Cuarta Sala, México, 1974, p. 15.)

Por último dentro de esta exposición, destaca la tesis jurisprudencial que a continuación transcribimos, que resolvió en definitiva sobre las controversias suscitadas respecto de los efectos -- por la omisión del patrón de dar por escrito al trabajador el aviso de la rescisión de su contrato laboral. Por vía legislativa se modi-

---

(124) AMPARO DIRECTO, Número 10232/66/2a, Fallado el 17 de julio de 1967, Ministro Yañez Ruíz, Cuatro Votos, Ausente.

fica esa jurisprudencia, con el ánimo evidente de proteger al trabajador, en los términos del decreto de reformas del 4 de enero de -- 1980, objeto del presente trabajo.

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- OMISION DEL - AVISO POR PARTE DEL PATRON.- La falta de cumplimiento que el patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el - aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer 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 invocada; 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 se hubiere 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 el patrón puede rescindir el contrato o relación-

de trabajo, sin responsabilidad." (125)

Indiscutiblemente tanto la anterior tesis jurisprudencial, como las ejecutorias citadas denotan un profundo respeto a la garantía de legalidad, basando sus consideraciones principalmente en el texto de la Ley Laboral y, de manera alguna intentan fundamentarse en diversas garantías que también staffen su esencia apegada a la Constitución, tal es el caso de la garantía de audiencia.

E).- LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47, EN LA REFORMA DEL 4 DE ENERO DE 1980 A LA -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. RAZONAMIENTOS.

Anteriormente precisamos que por anticonstitucional habrá de entenderse todo acto por virtud del cual se contraviene alguna o algunas de las disposiciones que integran nuestra Ley Fundamental, independientemente de la naturaleza de aquél. Consignamos que cuando éste proviene del Estado, en perjuicio de un gobernado, surge en favor del afectado un derecho subjetivo para impugnarlo a través del juicio de amparo.

En este apartado damos a conocer nuestras consideraciones y razonamientos que nos permiten calificar de "anticonstitucional" el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del decreto de reformas a dicho ordenamiento legal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980.

Antes de iniciar las referidas consideraciones, hemos de apuntar que es precisamente la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 Constitucional, la que resulta suprimida en el caso concreto. en perjuicio de la parte patronal, por la aplicación de la adición final al artículo 47 de la Ley Laboral.

Esta disposición referida, establece en forma literal e in equívoca que la falta del aviso de despido —por escrito— indicando fecha y causas de rescisión, al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Indiscutiblemente el contenido de esta nueva disposición constituye un mandamiento imperativo que de ninguna manera considera la naturaleza intrínseca del acto o conducta que motivó el despido.

He ahí la primera violación a la garantía de audiencia. - Para desarrollarla partiremos de un hecho: la existencia de un juicio originado por demanda presentada por un trabajador despedido -- (justificada o injustificadamente) al que no se le dió el aviso por escrito de la rescisión, ni tampoco de ello se comunicó a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es evidente que al comparecer el patrón a la audiencia de demanda y excepciones opondrá aquellas que considere justifican el acto rescisorio y, en la siguiente fase procesal, ofrecerá las pruebas que sean de su intención. Ahora bien, al resolver el hipotético juicio, a la Junta conocedora le bastará corroborar o comprobar la omisión del patrón de la notificación del aviso de despido, para -- considerarlo injustificado, haciendo caso omiso de las pruebas ofrecidas por el demandado, aún cuando por las mismas, hubiere quedado acreditada la existencia de una causa legal de despido.

Desde luego que el laudo apoyado en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, viola en perjuicio del patrón la garantía específica de seguridad jurídica consistente en que en todo juicio deben observarse las formalidades esenciales del procedimiento y que se traducen en las oportunidades de defensa y probatoria. - Dicha resolución no solamente desatenderá las excepciones opuestas por el patrón, sino también las pruebas con las que pretendió acreditar defensas opositoras.

Si la disposición del artículo 47 sujeta a análisis, pudiera encuadrarse dentro de lo que se dispone en los artículos 830- y 831 de la reforma procesal, el problema quedaría resuelto porque se estaría en presencia de una presunción legal que, por disposición expresa de ley admite prueba en contrario. Con ello, no existiría lesión alguna para el patrón, ya que esa prueba sería rendida dentro del juicio laboral respectivo.



La declaración de "anticonstitucional del último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, puede hacerse por el Poder Judicial Federal através del juicio de amparo, cuando no solo examine - si las autoridades responsables ajustaron o no el acto de privación a dicho ordenamiento, sino al constatar si ésta implanta alguna oportunidad de defensa y de prueba en favor del afectado y si, por ende, el legislador acató la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional. Evidentemente en el caso que nos ocupa, no solo no se acató la disposición Constitucional, sino que la contrarió al negar la oportunidad probatoria y de defensa del patrón.

Encontramos una segunda violación a la garantía de audiencia, derivada de la falta de juicio en los términos a que se refiere el texto Constitucional.

Dentro del proceso laboral, éste se conforma por la etapa conciliatoria, la de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de éstas, alegatos y concluye con el laudo.

Volviendo al juicio hipotético del trabajador que despidido demanda al patrón, quien a su vez se abstuvo de notificarle por escrito esa determinación, percibimos la violación a la garantía de audiencia apoyada en la ausencia de juicio previo al acto de privación.

Cumpliendo con el principio de celeridad en el proceso laboral, resultarán innecesarias todas las fases que integran el proceso, salvo la conciliatoria y la parte relativa a demanda y excepciones, en virtud de que todo lo actuado con posterioridad carecerá de eficacia probatoria y opositora, por la sola omisión del patrón de cumplir la obligación a que se contrae el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, el proceso incueatigonablemente se ve reducido a comprobar por la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia o falta del aviso escrito del despido y, -ésto se visualiza precisamente al dar contestación a la demanda del trabajador.

La tercera violación se deriva del desconocimiento que --

consigna la reforma procesal en cuestión, en relación con otros medios de prueba que la Ley establece. La adición al artículo 47 requiere que el aviso de rescisión al trabajador se haga necesariamente por escrito, so pena de considerar injustificado el despido. Por otra parte el artículo 776 de la propia Ley señala de manera enunciativa y no restrictiva los medios de prueba dentro del proceso laboral.

Resulta entonces, que en el caso concreto del trabajador despedido sin mediar aviso escrito, la Junta lo considerará injustificado por ese solo hecho a pesar de que a través de la confesional - del propio actor o de testimoniales, se acredite la comunicación verbal que hizo el patrón al trabajador de su despido, la causa o causas, así como la fecha en que el mismo surtiría sus efectos.

Esta situación resulta inaceptable porque entraña la negación del derecho. La resolución o laudo condenando al patrón bajo -- las circunstancias anteriormente apuntadas, violaría en su perjuicio la garantía de audiencia que se tutela a través de la de seguridad jurídica consistente en cumplir las formalidades esenciales del procedimiento. La no valoración de las pruebas indudablemente constituye violación al procedimiento.

Dentro de este mismo planteamiento apreciamos otra violación que estriba en que la resolución que ponga fin al procedimiento debe fundarse en el derecho sustantivo vigente, es decir, tanto en el artículo 123 Constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo.

Manteniéndonos en el juicio hipotético varias veces citado culminado éste con laudo condenatorio al patrón, en consideración a la falta de aviso escrito de la rescisión al trabajador y no por las causas que originaron el mismo, estaríamos presenciando violación a la garantía de audiencia, si dentro del juicio quedó acreditada alguna de las causales que en forma enunciativa señala el artículo 47 de la Ley Laboral como justificantes para el despido de un trabajador - sin responsabilidad para el patrón.

Aquel laudo que dentro de sus considerandos haga caso omiso del fundamento legal de la causa rescisoria en forma justificada,

en atención exclusi-vamente a la falta del aviso escrito del despido, no estará apegado al derecho sustantivo, sino únicamente a un precepto de forma, de naturaleza procesal —indebidamente incluido en la parte dogmática de la Ley Federal del Trabajo— y por lo tanto, violará en perjuicio del patrón condenado la garantía de audiencia.

En este último caso, resulta obvio que tal resolución respetaría literalmente la garantía de legalidad, mas sin embargo, ésta no puede operar en esa forma en virtud del principio de supremacía de la Constitución; la Ley Laboral sale de los límites de aquella y la contraría en cuanto a la garantía de audiencia, en razón de que a pesar de ser jerárquicamente inferior a aquella, textualmente dispone situaciones contrarias a las mínimas seguridades jurídicas que tutela el artículo 14 Constitucional.

Atendiendo el principio de supremacía citado, encontremos otro argumento que confirma la "anticonstitucionalidad" del precepto que se analiza. Antes de desarrollarla, es prudente recordar que el acto de privación debe estar investido de definitividad en su naturaleza, procedente de una autoridad y que tenga como fin natural un menoscabo en la esfera jurídica del gobernado, bien sea por el egreso de un bien o por el impedimento para que ejerza un derecho.

Las características recordadas, encuadran en forma indubitable en todos los argumentos hasta ahora expuestos. El laudo o resolución que ponga fin al proceso laboral, tiene la fuerza de definitivo; procede de una autoridad formalmente administrativa y materialmente judicial y, condena al patrón -gobernado- al pago de ciertas prestaciones, además del impedimento que contiene para que éste hubiere ejercitado sus derechos de oposición y prueba sobre su dicho.

Expresa la fracción XXII del apartado A del artículo 123 - Constitucional:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador

a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad de el patro no o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos pro vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Es la primera parte de esta disposición Constitucional la que nos interesa primordialmente para explicar la presente con sideración. Inicia señalando la culpabilidad de un patrón si despide a un trabajador sin causa justificada. Más adelante consigna otros su puestos para que también opere la responsabilidad patronal. Por su parte el artículo 47 de la Ley Laboral desarrolla este fr acción, in terpretándola a contrariu sensu, al establecer en forma enunciativa las causas del despido justificado.

El precepto Constitucional exige únicamente la existencia de una causa justificada para que el patrón quede eximido de cualquier responsabilidad por el acto de despido. También, es lógico -- que delegue a la actividad legislativa la tarea de determinar esas causales, mas esta tarea no puede exceder del sentido y esencia del texto Constitucional que desglosa, ni tampoco puede condicionar su contenido, pues ello equivaldría romper con el principio de supre macía estatuida en el artículo 133 de la Constitución.

Por esta razón, al exigir la edición final del artículo - 47 de la Ley Laboral, un acto de forma que condiciona la eficacia - de las causales de despido justificado, niega la esencia del precepto Fundamental, pretendiendo ignorarla a los términos y requisitos-

que la propia ley establece, no obstante que ello implica excederse en las facultades legislativas.

Si el dispositivo Constitucional exige únicamente la existencia de una causa justificada, la ley reglamentaria de ninguna manera puede aumentar esa exigencia para que opere la eximición de responsabilidad derivada del propio texto Fundamental. Ahora bien, si fuere la misma Constitución, la que expresamente delegase esa facultad al poder reglamentario, la reforma que se analiza resultaría "Constitucional", mas no es así. Es claro y tajante el requisito de la fracción Fundamental citada: "la existencia de una causa justificada", para que el despido o rescisión de la relación de trabajo sea legal y no incurra en responsabilidad el patrón.

De tal suerte, la reforma objeto de este trabajo, es "inconstitucional" frente a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 y "anticonstitucional" frente al artículo 14, porque posibilita la ejecución de actos de privación, sin cumplir con las garantías de seguridad jurídica que establece este último artículo de nuestra Ley Fundamental.

De este planteamiento surge un nuevo argumento que viene a reforzar nuestras convicciones sobre la "anticonstitucionalidad", de la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral.

En el capítulo anterior hicimos alusión a las excepciones a la garantía de audiencia. Respetando el principio de supremacía de la Constitución, las excepciones a dicha garantía deben alcanzar ese rango.

La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, constituye literalmente una excepción a la garantía de audiencia. En efecto, su aplicación entraña violar diversas garantías de seguridad jurídica integrantes de aquella. Lo grave de esto, es que no puede calificarse de excepción, en virtud de que su fuente única formal no es la Ley Fundamental, sino un ordenamiento legal de jerarquía secundaria. La salvedad sería que se contemplara en las normas del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El artículo 10 Constitucional establece que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga - la misma, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Este precepto explica claramente el principio de supremacía al que tantas veces nos hemos referido. Establece la posibilidad de las excepciones a las garantías del gobernado, siempre que sea - ella misma la fuente formal y única y no una ley de jerarquía inferior.

Veamos otro razonamiento de igual naturaleza a los anteriores. Se puede apreciar que en todos los planteamientos expuestos hasta ahora, nos hemos orientado a analizar la reforma laboral sin presuponer la existencia de un despido justificado, sino las barreras - que la misma presenta para acreditarlo, independientemente de su certeza y veracidad, es decir, sin partir de la existencia de la causa intrínseca legal que haya motivado el despido del trabajador.

Lo anterior ahora obliga a presenciar la posible situación de que el propio derecho permita la comisión de ilícitos sin reparar en ello, sino por el contrario, premiando al autor material de tales hechos con diversas prestaciones, todo en perjuicio del agraviado -- por la comisión de esos ilícitos.

Para llegar al conocimiento de una situación nueva, como resultado de una conducta anterior, lógicamente se requiere de una manifestación que indique esa nueva situación, mas ello no implica - que al comunicarlo, el que la recibe, desconozca la conducta que lo originó, porque de existir ésta, es obvio que conoce la causa. El -- trabajador que roba al patrón y es descubierto, motivo por el cual - es despedido de su empleo, conoce perfectamente bien la causa motivadora. En igual forma el que falta injustificadamente a su empleo, o lo abandona, o comete faltas de probidad, etc. Evidentemente el trabajador quedará en estado de indefensión, pero no por la falta del aviso escrito del despido, sino porque la causa que lo generó no puede esgrimirse por ser justificante del acto rescisorio.

A pesar de lo anterior, resulta que el trabajador ladrón o

agresor u otro calificativo de igual naturaleza ilícita, ni siquiera tendrá que molestarse en negar la comisión de esos actos, en virtud que de antemano sabe que el despido será considerado injustificado - por la falta del aviso escrito, en que se le debió haber comunicado. Podrá escudarse en esa absurda disposición, para admitir cínicamente la existencia de una causal de despido justificado, porque la misma no afectará en nada la resolución favorable que le aguarda. Además - de ese absurdo legislativo, através de la admisión de la causa justificativa, tácitamente estará reconociendo que conocía el motivo de la determinación rescisoria, pero eso carecerá de relevancia al lado de la nueva disposición laboral. Implica la negación del derecho por el derecho.

Algunos juristas expresan que el último párrafo del artículo 47 en la reforma laboral, es una norma que no pugna con el capítulo dogmático de nuestra Carta Magna ya que sirve para tutelar la garantía de audiencia en beneficio del trabajador despedido, quien al conocer con toda exactitud y la anticipación debida, las causas que motivaron el despido, quedará en posibilidad de ejercitar correctamente las acciones respectivas, para la salvaguarda de los derechos que le concede la Ley Federal del Trabajo.

Constituye una condición o requisito necesario, para el ejercicio del derecho patronal de rescindir justificadamente, que implica la existencia de la causal, así como su notificación, sea personalmente o através de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Particularmente consideramos que la ausencia del aviso escrito del despido al trabajador, no lesiona la garantía de audiencia que le asiste; en primer lugar porque de antemano conoce su conducta generadora del acto rescisorio; en segundo lugar, porque en términos del artículo 878, el patrón demandado contesta la demanda oralmente o por escrito y en este último caso está obligado a entregar copia - de su contestación al actor, momento en el cual éste conoce o reconoce la causa o causas del despido y acto seguido, tiene derecho a refutar los hechos expuestos en la contestación de demanda, mediante - el ejercicio de su derecho a replicar que le confiere la fracción VI

del dispositivo legal antes citado; en tercer punto, si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de demanda, puede solicitar que la etapa de ofrecimiento de pruebas se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar las pruebas correspondientes a tales hechos, para él desconocidos.

Definitivamente, la falta de entrega del aviso escrito no lesiona la garantía de audiencia, ni lo deja en estado de indefensión, ni lo imposibilita para ejercitar en juicio los derechos que le concede la Ley Federal del Trabajo. No debemos olvidar que para que la violación a la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, conlleva derechos subjetivos que permitan impugnarla a través del juicio de amparo, es necesario que el acto violatorio, provenga de una autoridad del Estado emanado por el ejercicio de su función autoritaria.

Aquellos que consideran que la ausencia del aviso escrito al trabajador de la rescisión de la relación de trabajo lo deja en estado de indefensión, apoyan su afirmación en que al conocer éste con anticipación la causa o causas del despido, queda en posibilidad de ejercitar correctamente las acciones respectivas.

Más aún, dentro de la exposición de motivos relativa al decreto de reformas objeto del presente trabajo, se expresa textualmente la necesidad de adicionar al artículo 47 la consecuencia 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 posibilidades de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

Analicemos detenidamente los anteriores argumentos.

En estricta lógica una reforma legal implica que la anterior disposición resultaba obsoleta o tendía en contra de la realidad actual, a la moral, buenas costumbres, etc. Una adición es el resultado de alguna necesidad detectada a través del tiempo. Esto últi-



mo encuadra en nuestro trabajo. Aparentemente, según se interpreta de la exposición de motivos referida, la multicitada adición al artículo 47 era necesaria para dos fines:

1º Que le trabajador despedido estuviere en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considerare que el despedido fué injustificado.

2º Que no se viera sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

Categoricamente negamos como fuente de origen de la reforma en cuestión cualquiera de esas dos situaciones. Recordemos que tanto la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, como 48 de la Ley Laboral, únicamente consignan dos acciones en favor y a la elección del trabajador despedido: indemnizaciones o cumplimiento de contrato, es decir, reinstalación. Fuera de ellas para los casos de despedido no hay otra acción legal. Ahora bien, en nada afecta la falta del aviso escrito del despedido para el ejercicio de cualquiera de esas acciones. Interpretémoslo como pretende la exposición de motivos citada: Un trabajador despedido, que aparentemente desconoce la causa motivadora, ejerce cualquiera de las acciones y, al tener conocimiento de la causa de despedido precisamente en la etapa de demanda y excepciones, se percata que ejercitó la acción equivocada. No encontramos la secuencia lógica para esa interpretación.

Tampoco es aplicable como fundamento y motivo, suponer -- que antes de la reforma laboral que se analiza, el trabajador quedaba imposibilitado para acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque no contaba con el aviso escrito de ese acto rescisorio. Definitivamente consideramos falso ese argumento.

El aviso de despedido nunca fué un presupuesto necesario para acudir el trabajador a juicio y ejercitar la acción por él elegida.

Intuímos que el verdadero origen de la reforma beneficia al trabajador porque de antemano conocerá las excepciones que el patrón hará valer al contestar la demanda; constituye una contesta---

ción de demanda sin que exista ésta.

Apartándonos de todas estas consideraciones de fondo, existen otras de práctica que son contrarias a la reforma procesal en materia laboral, así como a la adición al artículo 47.

El artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo faculta a -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que por su conducto se -- haga llegar el aviso de despido a aquellos trabajadores que se negaron a recibirlo del patrón. Desde el punto de vista real, lo que finalmente ha sucedido es que los avisos son depositados oportunamente en la Junta respectiva, pero ésta no los puede notificar en tiempo --cuando lo llega a hacer--, y el resultado es que a las Juntas -- se les ha aumentado la carga de trabajo; el trabajador despedido se encuentra en iguales condiciones que con la disposición anterior y -- el patrón se le ha impuesto la carga de agotar un procedimiento procesal incesantemente.

Queremos dejar bien aclarado que por ningún motivo el presente trabajo apoya y defiende a aquellos patrones que premeditadamente se abatiene de hacer los avisos de despido por escrito. Desde luego que esa no es nuestra intención; pero desde el punto de vista -- estrictamente jurídico-positivo, impugnamos los efectos que la reforma introduce por esa omisión, que por mucho se aparta de nuestra Ley Fundamental.

El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del -- Trabajo, no solamente restringe, sino que prácticamente suprime la -- garantía de audiencia contenida en el segundo párrafo del artículo -- 14 Constitucional, porque el patrón que no dió el aviso, está vencido desde antes de ser oído en juicio.

Dicho patrón no será privado de sus bienes en virtud de -- juicio seguido ante tribunal legítimo, en el que se cumpla con las -- formalidades esenciales del procedimiento, sino que desde antes de -- que el juicio dé principio, ya estará vencido y condenado a ser privado de sus bienes, posesiones o derechos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

C A P I T U L O VI

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

PRIMERA .- Las relaciones de trabajo tienen como efectos inmediatos la creación de derechos y obligaciones en forma recíproca entre las partes contratantes, siendo la obligación principal del trabajador —derecho del patrón— la prestación de servicios en forma subordinada, a cambio de su derecho al pago de salario, que a su vez constituye la obligación principal del empresario. Estas obligaciones y derechos correlativos entre ambos, se complementan con todas las disposiciones que enmarca la legislación laboral como accesorias e imprescindibles para el debido cumplimiento o exigencia de aquellos, por sus titulares.

SEGUNDA .- En el Derecho Mexicano del Trabajo rigen los principios generales de la materia de "estabilidad en el empleo" y "continuidad de las relaciones de trabajo", que se manifiestan a través de la regla general de contratación indefinida, cuyas excepciones contemplan la continuidad de las relaciones de trabajo, mientras subsistan la materia o causas que les dieron origen como tales.

TERCERA .- La terminación de toda relación de trabajo, como una situación de hecho, trae aparejada la cesación de los efectos inmediatos que la definen legalmente como la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Esta extinción de derechos y obligaciones, puede ser resultado de manifestaciones expresas o tácitas, unilaterales o bilaterales de las partes; de la declaración de autoridad jurisdiccional o de causas ajenas a la voluntad de las mismas.

CUARTA .- La rescisión ejercitada por cualquiera de las partes sobre la relación de trabajo que los liga, siempre se produce para-

el trabajador como un despido de su empleo y para el patrón, como el retiro que ejerce aquél de su puesto de trabajo; su justificación o injustificación acreditada o resuelta en juicio, produce efectos indemnizatorios o restitutorios según la acción Constitucional que haya elegido el trabajador despedido al entablar su demanda. En los casos de rescisión imputable al patrón, la responsabilidad que le atañe, invariablemente será de naturaleza indemnizatoria.

Q U I N T A .- Las garantías Constitucionales confieren derechos públicos e bjetivos en favor de los particulares cuando el Estado o -- sus autoridades, actuando en ejercicio de su poder de imperio, transgreden la esfera jurídica de aquellos, cuya integración se conforma con la totalidad de los derechos necesarios para su cabal desenvolvimiento individual y social. Mediante el ejercicio de esas potestades jurídicas subjetivas, el individuo afectado puede lograr que la autoridad responsable respete los consabidos derechos y observe y -- cumpla las condiciones de seguridad jurídica que establecen los mismos, sea en forma voluntaria o forzosa a través del juicio de amparo como órgano de control Constitucional.

S E X T A .- La garantía de audiencia contenida en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, por su magnitud y extensión de -- los bienes jurídicos que tutela —vida, libertad, propiedades y posesiones y, derechos— permite al gobernado salvaguardar sus intereses de los actos del Estado o de sus autoridades que tiendan a privarlo de ellos. Esta salvaguarda se logra al instituir cuatro garantías específicas de seguridad jurídica: a) el juicio previo al acto de privación; b) que se siga ante tribunales previamente establecidos; c) la observancia dentro del mismo, de las formalidades esenciales del procedimiento y; d) que el juicio se haya originado por un hecho regulado por leyes vigentes con anterioridad a él.

S E P T I M A .- El último párrafo del artículo 47, en la reforma - del 4 de enero de 1980 a la Ley Federal del Trabajo puede provocar, en determinado juicio laboral, la supresión de la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 Constitucional, en detrimento de los patrones, através de la violación a la garantía específica de seguridad jurídica consistente en cumplir las formalidades esenciales del procedimiento, al negarle eficacia a las oportunidades de defensa y probatoria en que se funde la causa o causas del despido, por el solo hecho de haber omitido la comunicación por escrito del mismo al trabajador.

O C T A V A .- La adición al artículo 47 de la Ley Laboral, a partir del 4 de enero de 1980 puede suprimir la garantía específica de seguridad jurídica, integrante de la de audiencia, consistente en el juicio previo al acto de privación en perjuicio del patrón, cuando éste es demandado por un trabajador despedido, al que omitió comunicarle por escrito esa determinación, porque a la Junta de Conciliación y Arbitraje le bastará comprobar esa omisión para considerar que el despido fué injustificado. Esta comprobación, definitivamente se advertirá en la etapa de demanda y excepciones, por lo cual, se negará eficacia jurídica a las demás fases procesales que constituyen el proceso laboral, al que alude el texto de la Constitución bajo el vocablo "juicio".

N O V E N A .- La exigencia de que el aviso de despido conste por escrito -so pena de considerarlo injustificado-, en el juicio hipotético, se traduce en la negación de valorar otros medios de prueba por los cuales el patrón acreditó la comunicación al trabajador de esa determinación, en forma verbal. Esto constituye violación al procedimiento, tutelado por la garantía específica de seguridad jurídica relative a observar las formalidades del mismo, como acto condicionante al de privación.

D E C I M A .- El laudo condenatorio al patrón que dentro de sus --- considerandos haga caso omiso del fundamento legal del despido, por el solo hecho de la falta del aviso escrito al trabajador de esa --- rescisión, no estará apegado al derecho sustantivo, sino a un pre--- cepto de forma y, por lo tanto, viola en perjuicio de aquél la ga--- rantía de audiencia que se manifiesta através de la de seguridad ju--- rídica consistente en que la resolución que ponga fin al procedi--- miento debe fundarse en el derecho sustantivo vigente.

D E C I M A   P R I M E R A .- En atención al principio de "la su--- premacía de la Constitución", el último párrafo del artículo 47 de--- la Ley Federal del Trabajo es "inconstitucional" frente a la frac--- ción XXII del apartado A del artículo 123 de nuestra Ley Fundamen--- tal, porque condiciona su eficacia y esencia al cumplimiento de la obligación a que se contrae, no obstante que forma parte de una ley--- jerárquicamente inferior a la Carta Magna.

D E C I M A   S E G U N D A .- El último párrafo del artículo 47 -- de la Ley Federal del Trabajo vigente, resulta anticonstitucional -- frente al artículo 14 de la Ley Fundamental, porque constituye lite--- ralmente una excepción a la garantía de audiencia, pero adolece de--- carecer de fundamentación en la propia Constitución, para que pueda--- reputarse válidamente como tal.

D E C I M A   T E R C E R A .- El trabajador despedido de su empleo --- justificada o injustificadamente, tiene a su alcance dos acciones de las que debe elegir una, consistentes en indemnización Constitucio--- nal o cumplimiento de contrato, para impugnar ese acto rescisorio. -- La elección de cualquiera de ellas, no se deriva del conocimiento o desconocimiento de las causas esgrimidas para justificar el despido, sino de su interés para que se le restituya en el trabajo que desem--- peñaba o de que se le reparen los daños que le fueron causados por -- esa rescisión injustificada; dicho desconocimiento tampoco le impide

ni le impedía acudir a los tribunales de trabajo en demanda de ju  
ticia.

D E C I M A C U A R T A .- El procedimiento paraprocesal contenido en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que por su conducto se haga llegar el aviso de despido a aquellos trabajadores que se negaron a recibirlo del patrón, no ha logrado ese objetivo. Por el contrario, se ha traducido en exceso de trabajo - que finalmente no pueden realizar por serles materialmente imposible y para el patrón, en la obligación infructuosa de agotar tales procedimientos.



BIBLIOGRAFIA

- 1.- BALELLA, Juan, "Lecciones de Legislación de Trabajo", Traducción Española, Madrid, 1933.
- 2.- BARASSI, Ludovico, "Tratado de Derecho del Trabajo", Versión Castellana del Dr. Miguel Sussini, Editorial Alfa, Tomo II, -- Buenos Aires, 1953.
- 3.- BENITEZ DE LUGO, Juan, "La Extinción del Contrato de Trabajo"- Instituto Editorial Reus, Centro de Enseñanza y Publicaciones, S.A., Madrid, 1945.
- 4.- BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 5.- BURGOA, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Décima Segunda Edición Editorial Porrúa, México, 1977.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, Tomo I.
- 7.- CASTORENA, J. Jesús, "Tratado del Derecho Obrero", Editorial - París, México, Primera Edición.
- 8.- CASTORENA, J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo, Sexta Edición, México, 1973.
- 9.- CASTRO, Juventino, "Lecciones de Garantías y Amparo", Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, 1981.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Manual de Aplicación e Interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo", Confederación Patro

nal de la República Mexicana, México, 1971.

- 11.- DE BUEN, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tercera Edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 1979.
- 12.- DE J. LOZANO, Antonio, "Diccionario Razonado de Legislación y - Jurisprudencia Mexicana", J. Balleca y Cia. Suc. Editores, -- México, 1905.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Ed<sup>l</sup>itorial Porrúa, México, 1979.
- 14.- DE LITALA, Luigi, "El Contrato de Trabajo", Traducción de San-- tiago Senties Melendo, Segunda Edición Italiana, Editores López & Etchegoyen, S. R. L. , Buenos Aires, 1943.
- 15.- D. POZZO, Juan, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ediar. Soc. Anon Editores, 1948.
- 16.- GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial- Porrúa, México, 1971.
- 17.- MONTIEL Y DUARTE, Isidro, "Estudio Sobre Las Garantías Indivi-- duales", Tercera Edición Facsimilar, Editorial Porrúa, México, - 1979.
- 18.- NORIEGA C. Alfonso, "Lecciones de Amparo", Segunda Edición, Edi-- torial Porrúa, México, 1980.
- 19.- NORIEGA C., Alfonso, "La Naturaleza de las Garantías Individua-- les en la Constitución de 1917, México, 1967.
- 20.- PIC, Paul, "Traité de Legislation Industrielle", Editorial Art--

--hur Rousseau, París, 1922.

- 21.- ROJINA VILLEGAS, Rafaél, "Compendio de Derecho Civil II", Bienes, Derechos Reales y Sucesiones, Editorial Porrúa, México, 1975.
- 22.- RUPRECHT, Alfredo, "El Contrato de Trabajo", Editores Libreros, - Buenos Aires, 1960.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1970.

#### LEYES CONSULTADAS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- 2.- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.
- 3.- Código Civil de 1871.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 6.- Ley Federal del Trabajo con reformas vigentes a partir del primero de mayo de 1980.
- 7.- Código Penal para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal.
- 8.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
- 9.- Ley de Amparo.

**OTRAS FUENTES**

- 1.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Editorial Mayo Ediciones, S. de R. L., México, -- 1975.
- 2.- Informa Anual, Suprema Corte De Justicia, Segunda Sala, 1944 y 1947; Pleno, 1970.
- 3.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1975, Segunda Sala, Editorial Mayo Ediciones, S. de R. L., México, - - 1975.
- 4.- Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmen 35 Quinta Parte, Ejecutorias de la Cuarta Sala, México, 1974.