



2ej 109
**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**Consecuencias Jurídicas del Despido Injustificado
de los Trabajadores (Cuando la Empresa es
Desalojada del Local de sus Funciones)**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

José Javier Durán Santos

MEXICO, D. F.

1982



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.

INDICE GENERAL.

INTRODUCCION

Pág.

Capítulo I.- DERECHO DE LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

1

- 1.- Mínimo de garantías
- 2.- Relación de trabajo, su interpretación en cuanto a su situación indeterminada.
- 3.- Análisis de las distintas formas de trabajo
- 4.- Doctrinas.

Capítulo II.- INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON CON SUS TRABAJADORES.

15

- 1.- Lugar de trabajo
- 2.- Obligación de dar aviso a la Junta.
- 3.- El despido y la rescisión. Diferencias
- 4.- Retiro justificado de los trabajadores y sus consecuencias.
- 5.- Abandono de empleo.

Capítulo III.- CONFIGURACIONES DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES CUANDO LA EMPRESA SE OBLIGA A DESALOJAR EL LOCAL EN QUE DESARROLLA SUS FUNCIONES.

38

- 1.- La terminación del contrato de arrendamiento del local, no es ni caso fortuito ni fuerza mayor.
- 2.- Consecuencias de la falta de aviso por escrito - por parte del patrón
- 3.- La falta del local no es suspensión de la relación laboral.
- 4.- Cierre total de la empresa y establecimiento del patrón de una semejante
- 5.- Clases de despido

**Capítulo IV. CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE -
LOS TRABAJADORES CONTEMPLADO EN EL CAPITULO ANTERIOR**

Pág.

75

1.- La reinstalación

2.- La indemnización

3.- Prescripción de las acciones laborales

Conclusiones.

85

Bibliografía.

87

Fuentes.

89

INTRODUCCION.

Es interesante, desde cualquier punto de vista, el estudio de la figura del despido, no solamente por los problemas doctrinales y de interpretación que nos ofrece, sino por la gran importancia que reviste dentro del mundo actual dado las consecuencias tanto económicas como sociales que acarrea.

Comenzaremos nuestro estudio, con el problema de la estabilidad en el empleo, en la que hablaremos de los derechos mínimos del trabajador otorgados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuando con las distintas modalidades que existen en cuanto a la celebración del contrato de trabajo, y en ellas la figura de la prórroga de contrato, terminando nuestro primer capítulo con el estudio de los criterios y conceptos de los principales autores tanto nacionales como extranjeros.

El capítulo II, lo dedicaremos a analizar algunos de los casos de incumplimientos por parte del patrón como son: la de proporcionar el lugar o centro de trabajo; la obligación que tiene de dar aviso a la junta, para el caso de cierre temporal de la empresa ó lock-out que como veremos son utilizados por el patrón, como armas de lucha en esa pugna que siempre existirá entre el capital y el trabajo. En seguida veremos también que los trabajadores pueden hacer valer ciertos derechos que no lo obligan a permanecer en su trabajo cuando no lo juzgue conveniente, así enunciamos: el retiro de los trabajadores y terminando con el abandono del trabajo.

El problema de que si la falta del local es supuesto del caso fortuito o si lo es de la fuerza mayor, son éstos los temas a tratar en el capítulo III, figuras muy difíciles de conceptuar en cada caso concreto; para en seguida entrar al estudio de las figuras de la suspensión, en relación a la falta del local, siguiendo con una nueva modificación agregada a la Ley Federal del Trabajo con las reformas procesales de 1980. Y lo damos por concluido con los temas del cierre patronal, que en casos de verdadera excepción el trabajador por medio de su sindicato podrá demandar su nueva contratación en caso de que se estableciera un negocio semejante por el mismo patrón

s. de otra persona pero con el Capital de él, y las distintas clases de despido que se pueden originar a propósito de la relación de trabajo.

Por último, hacemos un pequeño análisis de las consecuencias que acarrea un despido ya sea justificado o injustificado y que son: la reinstalación y la indemnización; terminado así nuestra tesis con un pequeño estudio de la figura de la prescripción de las acciones laborales.

A lo largo de esta tesis profesional, y en relación a cada uno de los Inci sos de cada capítulo a tratar, se enuncian tesis de jurisprudencia para la mejor comprensión de la idea trazada.

C A P Í T U L O P R I M E R O . - D E R E C H O D E L A E S T A B I L I D A D D E L T R A B A J A D O R E N LA EMPRESA.

A. - Míñimo de garantías.

Los derechos de que gozan los trabajadores nacen con el artículo 23 de nuestra Carta Magna, que consagra los principios fundamentales que han de regir a la relación laboral, y que son ya reglamentos con mayor énfasis -- en la Ley Federal del Trabajo de 1970; derechos que son inherentes al trabajador.

El derecho del trabajo tuvo como antecedente, el abuso del hombre por el hombre, donde imperaba la ley de la selva; el poderoso económicamente siempre obtenía del débil todas las ventajas haciendo de la prestación de servicios una denigrante actividad. El derecho del trabajo como derecho social - positivo, es un míñimo de garantías sociales para el trabajador en su lucha por la dignificación de su persona humana.

La lucha del trabajador por la dignificación de su trabajo ha sido desde un principio difícil, ya que tuvo que aceptar el trabajo que le ofrecían los patrones en los términos y condiciones más desproporcionados para él que tenía que aceptar para no morir de hambre tanto él como su familia. Esto sucedía ya que la prestación de servicios se consideraba como una mercancía y que en todos los casos era ventajosa, porque regía el principio de la autonomía de la voluntad que era contemplada por el Derecho Civil.

Surge entonces el Derecho del Trabajo como un derecho SOCIAL, PROTECTOR, REINVIDICADOR de los derechos inherentes al individuo (trabajador), - que como nos indica el artículo segundo de la ley laboral, "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", el legislador nos quiere decir que el derecho del trabajo tiende a mediar entre las injusticia que topesaba en el trabajador

frente a la potencia económica del empresario.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua nos da la definición de lo que significa la palabra "TRABAJO", y que es, "el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza", aunado con lo que nos dice el maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "... el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta lo que significa, por una parte que han de respetarse en la persona del trabajador todos los derechos y libertades del artículo primero de la Constitución, y por otra, que debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración que corresponden a la esencia de lo humano". (1), nos determina que al trabajo hay que entenderlo como un derecho natural del hombre, y como tal, darle al trabajador el lugar que le corresponde, otorgándole sus derechos inherentes con la debida libertad y dignidad de su trabajo.

El principio de la estabilidad en el trabajo, representa uno de los más grandes logros en la evolución del Derecho del Trabajo; este principio da al trabajador una seguridad en el empleo, en la conservación del mismo hasta en tanto no exista una causa para su disolución; en relación con la permanencia en el trabajo, es decir, con el derecho a conservar el trabajo, podemos decir que el ideal a perseguir es que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo; este principio de la estabilidad en el trabajo quedó consagrada en México en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, el cual dice:

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él ----

(1) Mario de la Cueva, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, editorial Porrúa S.A., 5a. edición, México 1978. Pág. 214

malos tratamientos, ya sean en su persona o 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."

A continuación enumerare y expondré brevemente los derechos mínimos, que a mi criterio son los más importantes que consagra el artículo 123 de la - Carta Fundamental del Estado, a saber:

- 1.- JORNADA MAXIMA DE OCHO HORAS.- Que se encuentra plasmada en la fracción I, y que comprende a la diurna, nocturna y mixta.
- 2.- LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS.- En la fracción IV, que por cada -- seis días de trabajo se disfruta cuando menos uno de descanso, además de los establecidos en el artículo 74 de la Ley Laboral.
- 3.- DEL SALARIO MINIMO.- Que serán generales o profesionales, y deberán pagarse con moneda del curso legal, además en períodos de una semana, quince días o al mes.
- 4.- EL REPARTO DE UTILIDADES.- Que el monto se tomará como base, la gravable y de conformidad con las disposiciones de la ley del - impuesto sobre la renta, en la fracción IX.
- 5.- LA DE ADQUIRIR UNA VIVIENDA.- Que una ley especial regulará las formas para adquirir en propiedad, se contempla en la fracción XII.
- 6.- LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.- Esto sirve para la perfectibilidad del trabajo y del trabajador, entre más se le capacite mejor rendimiento efectuará, en la fracción XIII.
- 7.- LIBERTAD DE ASOCIACION.- Este es necesaria para la defensa de sus derechos, ya que entre más unidos esten los trabajadores, lograrán con mayor éxito sus propósitos, en la fracción XVI.
- 8.- LA JUBILACION.- Que es uno de los logros del trabajador para --

su manutención de toda la vida y la de su familia, en la fracción XXIX.

9.- LIBERTAD DE TRABAJO.- Que aún cuando no se encuentra expresamente en el artículo 123 de la Constitución, se halla regulado por otro artículo en la misma, y que es el quinto, en síntesis protege a todo individuo de ser sometido a algún trabajo sin su consentimiento.

10.- EL SEGURO SOCIAL.- Que con la formación de esta institución se brinda un servicio al trabajador y a su familia para el caso de enfermedad o accidente.

2.- Relación de trabajo, su interpretación en cuanto a su situación
Indeterminada.

Como primer paso en el análisis de la relación de trabajo debemos aclarar que nos adherimos a lo expuesto por el maestro Castorena, al identificar el término relación de trabajo con el de contrato de trabajo, puesto que, consideramos que uno y otro no se excluyen que al tenor del artículo 20 del ordenamiento laboral ambas figuras producen los mismos efectos, " el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, no distingue la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago del salario " (2); más claro no puede quedar con el comentario del maestro Trueba Urbina, " en realidad la relación es un término que no se opone al contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito ". (3)

La relación de trabajo nace con la concurrencia de la voluntad del trabajador ya que la Constitución en su artículo quinto como ya lo apuntamos, determina que, " a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento ". Para que se integre esta relación laboral se necesita también el consentimiento del patrón ya que la relación laboral no se origina por arte de magia como lo previene atinadamente el maestro Trueba. De esta manera se desarrolla la relación laboral; asimismo, el contrato en el que los sujetos convienen sus derechos y obligaciones que serán regidos por un estatuto.

Para completar la idea anterior podemos poner de relieve que, en la relación laboral como jurídica que es van a existir:

I.- Dos sujetos: el trabajador y el empresario.

II.- El Objeto: que será de uno, prestar un trabajo personal subordinado, y del otro, recibir ese trabajo mediante el

(2) Baltazar Cavazos Flores, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TENATIZADA, Editorial Jus, México 1975, Pág. 212

(3) Alberto Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México 1980, Pág. 278

Pago de un salario.

III.- El acto jurídico: que consistirá, en que por medio del contrato y regido por un estatuto, se podrá llevar a cabo la relación laboral.

Para definir al principio de la estabilidad en el empleo nada mejor que consultar al maestro Mario de la Cueva que nos dice, "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y -- solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación". (4)

De la anterior definición se desprenden dos aspectos, el primero es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo, aspecto que representa la esencia del principio de la estabilidad y que es, según el maestro Mario de la Cueva", una institución peculiar del derecho, y es que puede caracterizarse diciendo, que es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia, y a percibir los beneficios consecuentes". (5)

El segundo aspecto de la definición comprende la salvaguarda o garantía del principio, efectivamente, de exigirse una causa para la disolución de la relación individual de trabajo, el trabajador no queda ya al capricho -- del empleador, el cual ya no puede libremente despedir a los trabajadores, como acontecía en los albores del Derecho del Trabajo.

Así el trabajador desde el momento que ingresa a su trabajo adquiere por ese solo hecho los derechos que otorga la ley; la regla general es que, salvo prueba en contrario, toda relación de trabajo se celebre por tiempo indefinido, y que dicha circunstancia en caso de litigio, la deberá comprobar ----

(4) Ob. cit. Pág. 216

(5) Ob. cit. Pág. 217

siempre el patrono.

Sin embargo, por la naturaleza misma de las condiciones o circunstancias que dan lugar a la relación de trabajo, debemos estar de acuerdo con lo que nos dice el maestro Néstor de Buen Lozano en su obra: "la estabilidad en el empleo debe obtenerse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exige; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que exista causa para ello". (6)

En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

Siguiendo el rumbo de lo que anteriormente expusimos, cabe hacer mención a lo determinado por el artículo 39 de la Ley Laboral, que penetra a lo que llamamos la subsistencia de la materia de trabajo, o sea que la relación de trabajo se desprende de la causa que le dió origen.

ARTICULO 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

De esta manera, quedaría concluida la presente explicación a lo invocada por el maestro Mario de la Cueva diciendo, "la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexionan si lo requiere la naturaleza de las cosas". (7)

5.- Análisis de las distintas formas de trabajo.

En el tema que a continuación analizaremos, cabe mencionar que a las formas de trabajo se les llaman en la doctrina, modalidades que contiene -

(6) Néstor de Buen Lozano.- DERECHO DEL TRABAJO, Editoriari Porrúa, S.A. México 1974, Pág. 547

(7) Dr. Lit. Pág. 223

el contrato individual de trabajo según su duración; la Ley Federal del trabajo, contempla tres formas o modalidades del trabajo según el artículo 35, a saber:

ARTICULO 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por el tiempo indeterminado.

A simple vista nos podemos dar cuenta de que el legislador ha dejado de regular los contratos a prueba, contratos que iban de 28 a 30 días y que con este pretexto los empleadores pretendían burlar las disposiciones de la Ley Laboral, ya que en ocasiones se encontraron casos de trabajadores que con una antigüedad hasta de 10 años estaban sujetos a contratos por 28 a 30 días.

La anterior explicación no deja de tener discrepancia, sino ponemos a analizar lo dispuesto por el artículo 47 fracción I parte final, en la que concede un término de 30 días para comprobar si el trabajador que contrató, reúne los requisitos que él exige para determinado trabajo, tiempo suficiente para darse cuenta y declarar en su caso la rescisión de la relación laboral, pero si en este término no lo ejercita el patrono, dejará de tener efectos dicha rescisión por que se entiende que está conforme.

Esto ha creado polémica entre los juristas ya que la mayoría que están en contraposición, fundamentan su posición en que, este período de prueba choca con el principio de estabilidad en el empleo ya que es en el fondo, lo mismo que el contrato a prueba.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta, jurisprudencialmente, este criterio:

" Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indeterminado

o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la materia del -- trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra -- determinada, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda ----- validez."

Amparo Directo 3916/66.- Alejandro Velázquez Hernández, 10 de -- Julio de 1960.- Ponente: Raúl Castellanos. Informe 1969 Sala --- Auxiliar. Pág. 179.

Hay ocasiones en que la contratación obedece a circunstancias extra-ordinarias y temporales, en estos casos, tienen lugar los contratos para obra y tiempo determinados, mismos que terminan cuando desaparecen tales circunstan---cias extraordinarias y temporales, constituyendo no proplamente una excepción, sino una modalidad al principio de estabilidad, como una obligada consecuencia de la naturaleza del servicio que se deba prestar.

Los contratos por tiempo fijo o determinado son aquellos que se ex--plican según su naturaleza o trabajo a realizar, como nos expone el artículo 37 del ordenamiento laboral:

ARTICULO 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- i.- cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar
- ii.- Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador;
- iii.- en los demás casos previstos por la ley.

El legislador no se conformó con el anterior precepto, para seguir - con el espíritu y la línea del derecho del trabajo, constituye como regla gene--ral los contratos por tiempo indeterminado y sólo como excepción, si la naturaleza del servicio así lo permite la celebración de contratos por obra y tiempo

determinados, lo anterior se desprende si le damos lectura a lo establecido en el artículo 39 de la ley, que dice, "si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Los contratos por tiempo determinado se caracterizan por que son realizados en ciertas épocas del año, como por ejemplo: la zafra de azúcar; en los hoteles en tiempo de vacaciones, etc. En este tipo de contratos existe discrepancia con algunos autores, en el sentido de que a estos contratos de temporada se les considera como indefinidos, por que son fijos aunque no se liven a cabo todo el año.

A continuación citaré a modo de ejemplo, una tesis de jurisprudencia al respecto:

" CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL, DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION.- De conformidad con los artículos 24 fracción III (hoy 25 fracción III), 39 y 40 (hoy 35 y 36) de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal esta legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato según se corrobora en el artículo 39 (hoy 35) del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación."

AD 931/63 - Petróleos Mexicanos
AD 4787/63- Petróleos Mexicanos
AD 1172/62- Petróleos Mexicanos
AD 2415/61- Aurelio Pérez Díaz
AD 4620/62- Juan Antonio y David Ferral Amaro.
Informe 1965. Cuarta Sala, Pág. 18

La segunda excepción a la regla de que "todo trabajo se entiende -- por tiempo indefinido", y que es el contrato para obra determinada, debe de -- existir estipulación expresa, en los casos en que no concurra tal será imputable al patrón, "... el precepto debe entenderse en relación con los artículos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo que imputan su falta al empresario, de lo que inferimos que si no existe la estipulación expresa por escrito, forma única que permite afirmar su existencia, la relación debe reputarse de duración indeterminada." (8)

No sólo basta con la manifestación del patrón para que se considere un trabajo a prestar como de obra determinada, sino que se debe de comprobar -- tal circunstancia, y para el caso de litigio el trabajador bastará con que demuestre que existe la relación laboral, para que se revierta la carga de la -- prueba sobre el patrón; en este caso el trabajador no solicitará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la incorporación ya que no fué despedido, sino que pedirá la prórroga del trabajo mientras dure la materia que le dió origen.

La corte ha dicho, que el contrato de trabajo para obra determinada concluye con la ejecución de ésta.

"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar -- legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato -- de trabajo terminó en virtud de haber concluído la obra para la que se habfa contratado al trabajador, es a dicha parte a quién toca demostrar que éste habfa sido contratado para la realiza--- ción de una obra determinada y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías, --- por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda --- claridad se exprese cuál es la obra, ya que de lo contrario no -- podría hablarse de un determinado objeto del contrato." (9)

(8) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 223

(9) S. Castro Zavaleta - Luis Muñoz, 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA -- 1917-71 Tomo IV, Pág. 100, México 1975

3.- Doctrinas.

Ya que en el cuerpo del presente trabajo y con posterioridad hablaremos de la figura del despido, haremos una recopilación de las distintas doctrinas al respecto, las cuales nos servirán para centrar el tema que es el objeto principal de nuestro trabajo.

El maestro Manuel Alonso García nos dice: "Por despido entendemos -- el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo, en sentido amplio, es toda situación que --- lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto, y ri--- gurosamente técnico, por despido hay que entender solamente aquella extinción -- que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o nó causa justifi--- ficada." (10)

En relación a este mismo problema, el maestro García Oviedo estima que, " el despido supone un acto unilateral del empresario, que manifiesta al obrero su decisión de que cese en el trabajo rompiendo de este modo el contra-- to ". (11)

A este respecto es también interesante la opinión sustentada por -- Serrano Carvajal quien dice: " el despido, al margen de la forma con que sea -- tratado por los diferentes ordenamiento jurídicos no es, como señala acertada-- mente Rodríguez-Piñero, una institución peculiar del Derecho del Trabajo sino que es más bien, una manifestación de la Institución de Derecho Civil que es la denuncia, que para Molitor es la Institución típica de las relaciones de dura-- ción que consiste en una declaración de voluntad unilateral en el caso del des-- pido del empresario, que tiene como efecto inmediato la extinción para el futu-- ro de la relación jurídica. Esto es lo que ha permitido a Hklish decir que el -

(10) MANUEL ALONSO GARCIA.- Curso del Derecho del Trabajo, 2a. Edición - Edicio nes Ariel, Barcelona 1969, Pág. 562

(11) NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA.- FCO. SEIX EDITOR, Barcelona 1955 Pag. 312.

despido es el negocio jurídico dispositivo y unilateral del empresario, que -- tiene por efecto la extinción de la relación del trabajo." (12)

Es indudable que el despido guarda un gran parecido con la figura - civilista de la denuncia, pero tiene características propias que lo hacen una figura exclusiva del Derecho del Trabajo. Las anteriores definiciones son ex-- puestas por tratadistas españoles.

La siguiente definición del despido corresponderá hacerla al trata- dista mexicano Marlo de la Cueva, quien nos dice: "Se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde - la relación de trabajo y que, en consecuencia debe retirarse del servicio. A - su vez, la separación es el acto por el cual el trabajador hace saber al patro- no que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente." (13)

Por su parte el artículo 123 constitucional, en su fracción XXII, - utilizó la palabra despido para el caso de que sea el patrono el que da por -- terminada la relación y la palabra retiro cuando es el trabajador quien lo --- hace .

Veamos ahora como ha definido nuestra Suprema Corte de Justicia al despido:

"DESPIDO, COMO DEBE CONCEPTARSE.- La Suprema Corte de Justicia ha fijado el hecho del despido definiendolo, como el acto por - el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparandose al mismo la circunstancia de que im- pida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar su trabajo, o que rehuse mi- nistrar éste; por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de tales extremos no puede existir despido."

A.O. 4725/63. 4a. Sala. Boletín 1964. Pág. 395.

(12) José Serrano Carvajal.- Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido, Uni- versidad de Madrid, Fac. de Derecho, Madrid 1969. Pág. 187

(13) Marlo de la Cueva.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, Méx., 1970. Tomo I. Pág. 813

Queremos insistir que consideramos que el despido corresponde hacerlo solamente al patrón o al empresario y no al trabajador, y si es éste último quien dé por terminada la relación de trabajo que lo unfa a un patrón, este acto jurídico lo analizaremos capítulo más adelante y con más amplitud.

Habiendo dejado definido al despido como el acto del empresario --- que pone fin al contrato de trabajo que lo ligaba a un trabajador, o sea que por la declaración unilateral del patrón se extingue la relación jurídica derivada del contrato de trabajo, y por lo mismo ya no se continúa cumpliendo con las obligaciones correspondientes, debemos concluir que el rompimiento del contrato de trabajo, es un acto que requiere de justificación jurídica si el patrón quiere resultar indemne de su acto de ruptura.

Por todo lo anotado anteriormente podemos concluir que, el término despido corresponde solo al caso de que sea el patrón quien dé por terminada la relación de trabajo en forma totalmente unilateral, haciendo valer o no una causa justificada para hacerlo y quedando fuera del concepto, por supuesto, -- la terminación por mutuo consentimiento; la terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; el vencimiento del término o de la condición y el abandono de trabajo o renuncia del trabajador.

Por último, diremos que el efecto principal del despido es terminar con la relación individual de trabajo, en efecto, desaparece el vínculo que -- unfa a los sujetos de la relación y la posibilidad de exigirse mutua y recíprocamente las prestaciones que integran su contenido. Ni el trabajador a de continuar prestando sus servicios, ni el empresario a de pagar la retribución --- legal o convencionalmente establecida.

CAPITULO SEGUNDO.- INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON CON SUS TRABAJADORES.

1.- Lugar de Trabajo.

Para llevar a cabo una buena relación de trabajo en determinada empresa, debe comenzarse por que el trabajador respete los derechos del patrón y cumpla con sus obligaciones, y a la inversa, que el patrón cumpla con su parte del contrato respetando los derechos de los trabajadores como serían entre otros : las horas de entrada y salida; días y lugares de pago; proporcionar habitaciones, etc.. Pero en particular la obligación que nos ocupa en el presente estudio, es la referente a que el patrón proporcione el establecimiento o lugar de trabajo, ya que para la relación laboral es de suma importancia y sobre todo, para el desarrollo normal de la actividad del trabajador así lo establece el artículo 25 fracción IV del ordenamiento laboral, al mencionar que las condiciones de trabajo deben constar por escrito y que entre otras señala " el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo ".

Por lugar de trabajo debe entenderse, el sitio dentro de la empresa o establecimiento donde el trabajador debe desarrollar su actividad para la que fue contratado, y si el lugar no le es proporcionado quedará eximido de toda responsabilidad. Esto suele suceder en establecimientos pequeños, donde la persona encargada de abrir el centro de trabajo no llega o se retrasa, tiempo en el que el trabajador debe de comenzar sus labores, o bien, de elaborar determinados productos cuando es un trabajo a destajo, esto ocasiona que haya anomalías en cuanto al pago de salarios, ya que ese tiempo no fue trabajado por el obrero.

Es injusto que al trabajador que llegó a su hora de entrada normal se le haga un descuento en su salario o se le pida recupere ese tiempo fuera de su jornada ordinaria, que por culpa de un trabajador de confianza o ajeno a él, se quiera extender la responsabilidad hasta el trabajador que ninguna -

culpa tiene de lo que sucede fuera de su responsabilidad de cumplir con -- su contrato.

El artículo 58 de la Ley de la materia nos da definición de lo que debe entenderse por jornada de trabajo: " es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo " ; -- así pues, podemos advertir de la definición que el trabajador no es responsable del tiempo que se pierda, después de que haya llegado en tiempo al lugar de trabajo y se encuentre a disposición del patrón, puesto que son causas ajenas al trabajador y éste se ve imposibilitado para desarrollar su actividad normal; por lo tanto debe acreditarse toda la responsabilidad al patrón ó a sus representantes y eximir al trabajador, cubriéndole el -- salario íntegro en la forma y términos convenidos.

Para efectos de determinar el lugar de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de litigio, debe de remitirse a lo expresado en el contrato, o en su caso, remitirnos a lo que nos establece el -- Derecho Tributario en cuanto al domicilio legal del empresario, cuando se trate de persona física y causante del impuesto sobre productos del trabajo.

El domicilio de los sujetos pasivos en la relación tributaria -- tiene importancia, ya que de esta manera el fisco podrá ejercer un control más eficaz en cuanto al cumplimiento de las obligaciones, así mismo le sirve también al contribuyente para saber a que autoridad administrativa debe de acudir para cumplir con sus obligaciones fiscales. Para el maestro ---- Sergio Francisco de la Garza se entiende como establecimiento " ...el local donde el causante realice su actividad o sus actividades, con sus diversas dependencias comunicadas entre sí, que forman una sola unidad y pertenecan a un solo causante, cuando su actividad está dentro de las zonas --

urbanas; o todo el espacio que ocupa un local o conjunto de locales de un solo sujeto pasivo, sin que haya propiedades intermedias de terceros, cuando la ubicación esté fuera de las zonas urbanas." (14)

Ahora bien, para la ley laboral existe ya una diferencia entre empresa y establecimiento, así nos lo expresa el artículo 16 de la propia ley:

ARTICULO 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El maestro Mario de la Cueva nos aclara mejor la idea anterior diciéndonos: " en la ley nueva aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: la primera es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convendrá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general ". (15)

El Código Fiscal de la Federación en su fracción II del artículo 15, entiende como establecimiento principal, el lugar en que tenga el sujeto pasivo la mayor inversión en activos fijos y labore el mayor número de trabajadores o cuando las dos circunstancias no se presentaren juntas, bastará con solo una de las mismas.

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR FALTA DE PAGO.-

Si el patrono no pagó al trabajador el salario que le había
(14) Sergio Francisco de la Garza, DERECHO FINANCIERO MEXICANO, Editorial Porrúa, México 1979. Pág. 525

(15) El Nuevo Derecho ... Ob. Cit. Pág. 169

Asignado por sus servicios, es evidente que este último pudo rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad de parte de aquél y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente'

Quinta época:

Tomo XLII. Pág. 931 1980/32.- Cervantes Lucio

Tomo LI. Pág. 1508 A.A. 21 33/36.- Carballo Alberto

Tomo LI. Pág. 3147 A.D. 4821/36, Rodríguez Josefina

Tomo LXI Pág. 609 A.D. 8669/38.- Las Gerchón Juan

Tomo LXII Pág. 73 A.D. 2652/39.- Césares Galera Eulallo

Semanario Judicial de la Federación. 5a. Parte. Cuarta Sala. Pág. 47.

Para concluir podemos decir que por lugar de trabajo, se entiende -- el espacio dentro del establecimiento en el que el trabajador debe de desarrollar la actividad para la que fue contratado, y si éste no se le proporciona, -- quedará eximido de toda responsabilidad para efectos del pago de salario; el -- patrón estará obligado a cubrir el salario íntegro, sujetándose en su caso, a -- las consecuencias jurídicas porque incurra en una falta de probidad y que la -- ley previene para estos casos.

2.- Obligación de dar aviso a la Junta.

Este inciso de nuestro capítulo a estudio, se refiere en esencia -- al llamado paro patronal ó "lock out", expresión de origen inglés que significa, lock cerradura y out fuera, y del cual podemos aseverar la idea de dejar -- al trabajador a las puertas de la empresa, impidiéndole el acceso a la misma.

Esta acción es empleada por el patrón con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para que acepten determinadas condiciones pretendidas por él, o bién, para contrarrestar una huelga que aún no esté legalmente establecida; esta acción patronal puede establecerse en una o varias empresas.

Una idea general sobre este tema, nos la esboza el maestro Baltazar Cavazos al decirnos que: "La suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo es una institución paralela a la modificación de las condiciones de trabajo. Las empresas deben trabajar permanentemente, pero pueden -- presentarse circunstancias que impiden las labores durante un cierto tiempo, -- lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente sus actividades y por otra, que la ley debe determinar las -- causas que autorizan a una empresa a suspender sus actividades ". (16)

Nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XIX, así como la -- Ley Laboral en su artículo 789 y siguientes, establecen el procedimiento a seguir en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

"ARTICULO 123 fracción XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje "

El sentido del legislador al asentar este ordenamiento, pretende -- que sea la Junta la que debe decidir si es necesario que se cierre temporalmen- te la empresa, en concordancia con lo establecido por el artículo 782 de la ley

(16) Baltazar Cavazos Flores. LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Octava Edición. Editorial Trillas. Pág. 53-54

al imponerle al patrón la obligación de presentar una solicitud, con los documentos necesarios para determinar tal circunstancia, acompañada de un peritaje por un contador y la relación de los trabajadores con sus nombres, acompañando copias simples para el traslado. En este tipo de conflictos no existe litis, dada la naturaleza de la relación procesal económica, pero la Junta -- tiene la facultad de decidir sobre el fondo del conflicto, concediendo a las partes el derecho a aportar pruebas y a ser oídas.

Pero lo importante de la intervención por parte de la Junta en estos conflictos, radica en que fungirá como árbitro, invitando a las partes a llegar a un arreglo satisfactorio.

Se habla por algunos autores de 'huelga patronal', pero esta expresión es equívoca, pues si bien es cierto que por oposición a la huelga obrera podría equipararse, de remitirnos tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo, encontraremos que la institución de huelga solo es regulada para los trabajadores.

Esta institución desde sus orígenes no ha sido bien vista en ninguna época, como arma utilizada por el patrón, ya que sus consecuencias repercuten en el salario del trabajador y con esto la no satisfacción de sus necesidades alimenticias y otras primarias.

Como lo exponen diversos juristas que intentan oponerse a esta institución decidiendo que el legislador trata con esta medida de fijar una posición igual entre las partes, pero no es el caso ya que los intereses en juego son muy desiguales y distintos; esto es, si el trabajador con el derecho de huelga persigue ciertos beneficios, el patrón con el celo, solo pretendería perjudicar a los trabajadores no dándoles su trabajo, o bien, conseguir que desistan de sus pretensiones y exigencias, obligándolos a seguir prestando sus servicios como lo van haciendo; aunque en la práctica los patrones no suelen

recurrir al paro patronal, ya que cuentan con otros medios para ejercer presión.

Para el maestro Guillermo Cabanellas el lock out se entiende como: " la acción concertada y colectiva de los patronos de negar el trabajo a los trabajadores de ellos dependientes, y, al mismo tiempo y como consecuencia, su primirles el salario; se trata con ello de modificar coactivamente o de mantener las condiciones laborales establecidas o acordadas ". (17)

En realidad no se trata de la facultad jurídica expresada, sino de una suspensión colectiva originada en la falta de trabajo, ya que si hay exceso de producción, con ello se justifica al empresario de suspender temporalmente a sus trabajadores. En México este derecho del empresario está muy limitado, ya que de comprobarse como ya lo asentamos anteriormente, ante la Junta, además para que se dé este hecho, tienen que ser circunstancias ajenas a la voluntad del patrono.

Al principio esta explicación podría confundirse con la figura del despido, pero no es así al recordar que el cierre patronal su propósito es el de ejercer presión y de abstenerse de facilitar el trabajo, agregándole que es de característica temporal, por que si la intención del patrono no es la establecida por la ley, se estará en presencia de un cierre definitivo de la empresa y con ello una cesación de la actividad.

A continuación citaremos el criterio del maestro Manuel Alonso que nos dice: " en realidad, los objetivos que el cierre patronal persigue, y a través de los cuales pueda justificarse, son siempre estos dos: o bien el mantenimiento de las condiciones laborales existentes, frente a la petición de cambio de las mismas, solicitado por los trabajadores; o bien el deseo de modificar las condiciones que rigen en aquel momento, y como es lógico, de manera que resulten en uno u otro sentido, en todos o en algunos de sus aspectos, más (18)-

(17) Guillermo Cabanellas.- DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

(18) Manuel Alonso García.- CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Ariel Barcelona. Pág. 652-653.

beneficiosa para el empresario.

Del anterior criterio, podemos percatarnos de la desigualdad existente entre las partes, pues el empresario como más poderoso económicamente ejercitando el derecho del paro, solo podrá privarse mientras dure esté, de una ganancia, mientras que del otro lado, el trabajador se verá privado del salario y como consecuencia inmediata de su medio de subsistencia.

El caso más típico de una huelga es el aumento de salarios, veamos como el trabajador no se podrá exceder en su petición ya que si el aumento es desproporcionado, la empresa se arruinaría y con ella el trabajador; para el caso de un paro patronal, el patrón como ya lo apuntamos, persigue el propósito de mantener las cosas en el estado en que se encuentran y más aún la reducción del salario. Es por eso que no debe dejarse al arbitrio del empresario el derecho al paro, por que es bien sabido de todos, abusarían de él en su beneficio.

Para el jurista Guillermo Cabanellas, las características que deben existir en el paro patronal son las siguientes:

- a) El cierre material de la fábrica, establecimiento o lugar de trabajo, con la negativa del empresario de facilitar trabajo o actividad a los trabajadores de él dependientes;
- b) Que dicho cierre sea por decisión voluntaria y expresa del patrono o empleador;
- c) Revista carácter temporal;
- d) Que tenga por objeto defender sus propios intereses profesionales ejerciendo presión sobre los trabajadores.

3.- El Despido y la Rescisión. Diferencias.

Una vez conceptualizado el despido, procederemos a estudiar la figura de la rescisión tratando con lo anterior de dejar aclarado, lo mejor posible, lo que es el despido y así poderlo comparar con la rescisión señalando, en su caso, las diferencias entre ambas figuras. Adelantando nuestra opinión podemos decir que para nosotros las figuras de despido y rescisión se equiparan salvo sutiles diferencias que señalaremos en el cuerpo del presente capítulo.

Para comenzar citaremos lo dispuesto por el artículo 1949 del Código Civil, el cual consagra la facultad de rescindir el contrato bilateral en el caso que una de las partes contratantes incumpla su obligación. Nuestra Ley Federal del Trabajo concede esta facultad de rescindir tanto al trabajador como al patrón, como podemos desprender de los artículos 46 y 47.

El maestro Equerio Guerrero está colocado en la posición de los que aseguran que la rescisión en materia civil no se asimila con la rescisión laboral ya que: "...debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón". (19)

Ahora veamos lo que nos dice el jurista Luis Muñoz, con respecto de si es o no una acción la rescisión de la relación de trabajo; "Entendemos que la rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabajador o el patrono estiman que existe una causa es un acto unilateral, y tal causa es una excepción y no una acción como ocurre en el Derecho Civil, en el cual la rescisión solo puede obtenerse mediante procedimiento judicial". (20)

(19) Equerio Guerrero. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 9a. Edición, Editorial Porrúa, México 1977 Pág. 245-246

(20) Luis Muñoz. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa México 1968, Pág. 414

Por su parte el maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto, ---
" la rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa -
declaración judicial en este caso el trabajador y el patrón deben ejercitar
ante la Autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que -
la justifique por lo que durante la tramitación subsiste la relación de tra-
bajo, y, consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, presta-
ción de servicios y pago de salario. El segundo sistema tradicionalmente --
practicado en el derecho alemán, permite al patrón separar inmediatamente -
al trabajador cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrono ". (21)

El maestro de la Cueva se encuentra en la misma posición que los antiguos juristas, agrega que el derecho mexicano adoptó el segundo sistema; es este sistema el que defiende diciendo que el primero no podría ser posible, ya que en primer lugar en la empresa debe reinar cierta armonía, ya --
que la relación laboral crea ciertos vínculos personales, esto es, si la --
causa de rescisión son injurias, malos tratamientos, etc., no puede llevarse a cabo la relación. Además, sigue añadiendo, para que opere la previa resolución judicial, el patrono o el trabajador deben de tener cierta inseguridad en los hechos motivo de la rescisión, por lo tanto, ejercitan su acción ante la autoridad para no incurrir en algún error posterior.

Las exposiciones anteriores nos parecen muy respetables aún cuando no estemos de acuerdo, ya que si bien es cierto que la rescisión en materia civil se obtiene hasta que haya sentencia favorable, lo cierto es que en materia laboral no necesariamente se tiene que separar al trabajador en el momento en que incurra en la falta, ya que el patrón tiene el derecho a ello mas no la obligación de rescindir el contrato, y toca a él juzgar sobre la gravedad de la falta cometida, además lo probable es que prefiera ejercitar
(21) Mario de la Cueva, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, Edición Sexta, Págs. 811-813.

la acción y no incurrir en responsabilidad de pagar salarios caídos en el caso de un laudo adverso.

De esta manera, el patrón puede, sin depender del trabajador, de mandar ante la Junta la rescisión sin separar al trabajador de sus servicios; así cuando el laudo es favorable al patrón, hasta ese momento procederá la ruptura de la relación que lo unía al trabajador, pero si el laudo es adverso, la relación de trabajo jamás se suspende quedando indelmito de pagar los salarios vencidos.

Para reforzar la exposición antes indicada, mencionare una ejecutoria al respecto:

" RELACION DE TRABAJO, RESCISIÓN DE LA, POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, EXISTENCIA LEGAL DE LA ACCIÓN.- Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley del Trabajo, el patrón tiene el derecho a rescindirle sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; este derecho puede ejercerlo despidiendo a ese trabajador dándole aviso por escrito de la causa de despido, o bien acudiendo ante la Junta demandándolo le la rescisión de la relación de trabajo. En efecto, de la lectura del articulado contenido en la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las partes en los juicios laborales, se aprecia que siempre se habla del actor y demandado, sin hacer la aclaración de que los actores deben ser trabajadores, por lo cual, si la Ley no hace distinción, no tiene por qué negársele a los patronos el derecho que tiene para ejercitar ante las juntas las acciones que tengan contra sus trabajadores. Por el contrario, de la interpretación de algunos de los preceptos en el apartado "A" del artículo 223 Constitucional, así como de la citada Ley Laboral, se desprende que los patronos pueden demandar a sus trabajado

res; así por ejemplo, la fracción XXI del citado artículo Constitucional, establece que si los trabajadores se niegan a someter sus diferencias al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, de donde se infiere que los patrones tiene derecho a pedir a las Juntas Laborales, que diriman las diferencias que tengan con sus trabajadores; la fracción VII del artículo 753, el cual determina que el demandado que no hubiere concurrido a la audiencia de conciliación demanda y excepciones, sólo podrá rendir prueba en contrario, para demostrar que el actor no era trabajador o patrón", lo que implica claramente que el actor puede ser patrón y que existe la acción de rescisión por haberse suscitado alguna de las causales a que se refiere el artículo 47 de la citada Ley Federal".

Amparo en revisión 739/77.- Comercial Mexicana, Ponente Mario Gómez --- Mercado, Informe 1978, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Núm. 29, Pág. 356.

Es importante señalar que el término rescisión se emplea cuando el trabajador o el patrón dan por terminada la relación de trabajo por incumplimiento de la otra parte, mientras el término despido lo usamos solamente cuando es el patrón quien dé por terminada dicha relación.

Una definición parecida la expone de la Cueva: " la rescisión es la -- disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, --- cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso que el otro, como se dice en la definición incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, al titular del derecho --- puede hacer uso de él o abstenerse ". (22)

(22) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 241

Además de completar la idea expuesta, el maestro de la Cueva agrega, que este derecho puede ser ejercido según lo estime pertinente la parte inocente; aquí entra otra figura que por ser de suma importancia, la expondremos con más amplitud en capítulo adelante, se trata de la prescripción, ya que si la parte inocente no la ejerce en el término que la ley le concede para ello este derecho prescribe.

A continuación señalaremos las características fundamentales de la rescisión según las expone el maestro Néstor de Buen Lozano:

- Acto Unilateral, la rescisión supone una decisión unilateral de cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo que extingue la misma, por un incumplimiento de su contra parte.

- Acto Formal, en la nueva Ley Federal del Trabajo, el párrafo final establece la formalidad del aviso escrito, el cual estudiaremos más ampliamente en capítulos siguientes.

- Anterior a su vigencia prevista, por virtud de la rescisión la relación de trabajo termina por circunstancia no previstas al momento de establecerlas.

- Causa Grave, el incumplimiento debe ser grave, ya sea por una de las causas que señalan las catorce primeras fracciones del artículo 47, las ocho fracciones del artículo 51 o una causa análoga a aquellas y de igual manera grave.

- De comisión o de omisión, la causa grave puede ser en virtud de una conducta positiva o por razón de una omisión.

- La rescisión puede terminar con la relación laboral si el trabajador reclama la indemnización o si habiendo exigido la reinstalación, el leyado es en su contra. Si pide la reinstalación y prosiga su acción, la relación quedaría solamente interrumpida.

Una vez que hemos llegado a un concepto de la rescisión del contrato de trabajo, podemos intentar una comparación de la misma con el despido.

Tanto el despido como la rescisión por parte del patrón, son unilaterales, porque el contrato de trabajo se extingue por la sola voluntad del patrón.

Si bien, tanto el despido como la rescisión provienen de una decisión unilateral del patrón, la rescisión se origina por un incumplimiento de las obligaciones graves por parte del trabajador en este caso las causales señaladas por el artículo 47 de la Ley Laboral u otra causa análoga e igualmente grave; por su parte el despido puede no ser motivado por ninguna de dichas causales, ni por cualquier otra similar a estas, sino que se debe tan solo a la simple voluntad del patrón. En este punto, podemos adelantar una de las clasificaciones del despido de las que hablaremos más adelante, es la que se refiere a las causales o no causales, las cuales pueden deberse a una causa totalmente subjetiva del patrón, que sin embargo extingue la relación de trabajo.

Es indudable que muchas de las causas de rescisión de la relación de trabajo son de índole pecunaria, sin embargo no todos tiene ese carácter, - nosotros señalaremos tan solo que la rescisión es causal, por un incumplimiento grave del trabajador.

4.- Retiro justificado de los trabajadores y sus consecuencias.

La constitución otorga la facultad de rescindir la relación individual de trabajo tanto al patrón como al trabajador, como se desprende de la lectura de la fracción XXII del artículo 123.

El precepto constitucional otorga la facultad de rescindir el contrato o relación de trabajo al trabajador cuando existan motivos suficientes imputables al patrón, a continuación estudiaremos las consecuencias que produce la separación del trabajador.

"El trabajador tiene reconocida la posibilidad de extinguir la relación que le liga con el empresario en cualquier momento, por voluntad propia, exista o no causa que los justifique. No ya por que se den razones consideradas jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empresario, sino por que basta que unilateralmente decida concluir esa relación". (22)

La anterior afirmación está reconocida en todas las legislaciones de los países civilizados, ya que en el contrato de trabajo se compromete la actividad personal, y el mismo debe celebrarse con el pleno consentimiento del trabajador desde el inicio hasta la terminación y perdurando hasta su ejecución.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo el artículo 52 consagra la facultad rescisoria del trabajador:

ARTICULO 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

El artículo anterior nos remite necesariamente al análisis de las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, enumeradas en el artículo 51.

(22) Manuel Alonso García. Ob. Cit. Pág. 562.

ARTICULO 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 proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradas, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III.-Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiera la fracción anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.-Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V.-Sufrir perjuicios causado maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VI.-No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- 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 por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII.-Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX.-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En la fracción I, encontramos que si el trabajador no hace valer esta causal de rescisión dentro de un período de treinta días, la causal dejará de tener efectos, algo semejante a lo dispuesto para el período de prueba. Así mismo las fracciones que en el artículo 47 nos hablan de las faltas de probidad tienen su contraparte en las fracciones II y III del artículo a estudio, en las cuales se señala como causas de rescisión, las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, hijos u hermanos, que se cometen en el servicio por parte del patrón, familiares o trabajadores que obren con su autorización, y si las faltas mencionadas se cometen fuera del servicio deben ser de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

El patrón no puede, a su arbitrio, cambiar el lugar y fecha de pago del salario, ni mucho menos reducirlo, cualquiera de las anteriores causales son también motivo de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador.

La fracción VI señala como causa de rescisión el caso que el trabajador sufra perjuicios causados minuciosamente por el patrón en los útiles o herramientas propiedad del trabajador.

La falta de seguridad e higiene es también motivo de rescisión según lo expresan las fracciones VII y VIII ya sea que en el lugar de trabajo no se cumplan las medidas preventivas, de seguridad o de higiene o que, por imprudencia o descuido inexcusable del patrón se comprometa la seguridad del lugar de trabajo y de las personas que ahí laboran.

La última fracción nos habla de causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. En razón a lo anterior, podemos decir que el artículo 51 no es limitativo sino enunciativo, y deja la puerta abierta para otras causales que reúnan estas condiciones.

" La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores ya que para estos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de analizar". (23)

Una vez que el trabajador pruebe ante los tribunales del trabajo la procedencia de cualquiera de las causales señaladas por el mencionado artículo 51, o de una causa análoga de igual manera grave, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

"...Con el contrato de trabajo, como modo de ordenar las relaciones de trabajo por cuenta ajena, nadie puede ser obligado a trabajar contra sus propias voliciones presentes e in actu en todos y cada uno de los momentos en que el trabajo se ejecuta. Y no existe forma de traducir jurídicamente este principio como no sea diciendo que el contrato de trabajo se extingue siempre y desde el momento en que el trabajador quiera y manifieste su voluntad de extinguirlo".(24)

Cuando el contrato o relación individual de trabajo sea por tiempo fijo la indemnización es más grande, ya que el perjuicio es mayor.

Tanto el despido como la rescisión por parte del patrón termina con la relación de trabajo y en cualquiera de ambos casos, el trabajador se ve privado de su medio habitual de vida, por lo que considero que ambas figuras deberían tener consecuencias jurídicas semejantes. El punto anterior se analizará con más detenimiento y amplitud en capítulos posteriores, cuando veamos las acciones que el trabajador puede ejercitar en caso de un despido injustificado.

(23) Euquerio Guerrero, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México 1977. Pág. 254.

(24) Manuel Alonso García, EL DESPIDO, Instituto de Estudios Políticos, Madrid-1957. Pág. 11.

5.- Abandono de Empleo.

Para algunos autores la figura del abandono de trabajo es una causa de rescisión no prevista por la ley, no estamos de acuerdo ya que si le damos lectura a la fracción VII del artículo 135 de la Ley Laboral que dice: "queda prohibido a los trabajadores... suspender las labores sin autorización del patrón", queda demostrado que es una figura independiente.

A continuación citaremos una jurisprudencia de la Corte para dejar precisado el concepto de abandono y diferenciarlo del de inasistencia o faltas de trabajo:

"Debe entenderse no el hecho de que el trabajador falta a sus labores, sino el consistente en que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo. Por lo mismo si determinado trabajador laboró seis horas durante la mañana, salió a tomar sus alimentos de conformidad con el horario convenido con el patrón y no volvió a presentarse a trabajar el resto de la jornada su falta no puede considerarse como abandono de empleo, sino como simple inasistencia".

A.D. 3557/1955.- Ferrocarriles Nacionales de México.

Ponente: Arturo Martínez Adame.

El abandono de trabajo puede manifestarse de dos formas:

-la primera consiste en que el trabajador se abstenga de prestar los servicios o funciones para los que fue contratado,

-la segunda, cuando deja su puesto sin previo aviso, ausentándose por un período breve incumpliendo así la obligación de prestar sus servicios.

Pero para que exista el abandono debe de causar un daño o perjuicio al patrón o a un tercero.

En otra ejecutoria, parece haber abandonado la Corte la idea del perjuicio causado al patrón en caso de abandono de trabajo por un lapso breve es decir, el sólo abandono consumado puede generar el derecho a despedir,

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

A.O. 3816/74.- Silvano Cruz Maqueo. Ponente: -
Jorge Sarocho Alvarez, 7a. Epoca, Cuarta Sala.
Pág. 13.

La carga de la prueba corresponde siempre al patrón ya que es él quien invoca el abandono de trabajo, además este derecho solo le corresponde al patrón; este es otro derecho patronal contemplado por la doctrina.

Como ya lo asentamos anteriormente, toca demostrar al patrón el abandono, esto se puede lograr mediante una prueba idónea; los patrones suelen arguir como excepción, que es voluntad del trabajador ya no volver a prestar sus servicios o, demostrando que se encuentra laborando en otro lugar simultáneamente, con el mismo horario que lo venía haciendo en el anterior y a partir de que empezó a faltar a su trabajo original.

Además el patrón puede ejercitar esta acción aun cuando el ser de mandado por un despido injustificado, se puede excepcionar alegando la rescisión del contrato en la misma contestación, ya que una y otra no son contra -

dictorias.

"EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS, NO SON LA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO Y DE LA DE ABANDONO DE TRABAJO.- Excepciones contradictorias son aquellas que se oponen entre sí al grado de destruirse unas a las otras, haciendo jurídicamente imposible su procedencia, y si en la especie del demandado niega el despido injustificado y alega como excepciones - el abandono de trabajo y la rescisión del contrato, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 122 de la Ley laboral, en realidad lo que hace es reconvenir por dicha rescisión, independientemente de excepcionarse por el abandono de trabajo, lo cual debe destimarse válido ya que no existe contradicción entre ambas pretensiones".

A.D. 6851765.- Félix Ovidio Becerril Rebollo. Ponente: Manuel Yáñez Rufz. Semanario Judicial de la Federación. 6a. Época, Vol. CV 5a. parte, Cuarta S^Ata. Pág. 38.

En ocasiones para que el patrón se desligue de la responsabilidad de un despido injustificado, hace el ofrecimiento de trabajo, alegando además que tan solo no fue despedido injustificadamente, sino que revierte la carga de la prueba al trabajador con el abandono de trabajo; pero este ofrecimiento debe hacerse en los términos en que se venían haciendo, si esto no sucede el patrón tendrá que probar el abandono.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CASO DE.- El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, sólo tiene como efecto el que pase al actor la carga de la prueba sobre el despido alegando el que dejen de correr - los salarios caídos correspondientes, cuando se ofrezca -

seguir cumpliendo el contrato de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, más no cuando se ofrezca o éste regrese a sus labores en las condiciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que realmente se pactaron. Consecuentemente, debe concluirse que al no haber ofrecido el patrón el trabajo al actor, en las mismas condiciones y términos en que lo venían haciendo, no se reinvirtió la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demandada acreditar el abandono'.

A.D. 7972/61.- Rutilio Contreras Ceja, Seminario Judicial de la Federación, 6a. Época. Vol. CIX, 5a Parte. - Cuarta Sala. Pág. 25.

Para que no quede lugar a dudas sobre los efectos jurídicos que se derivan del abandono de trabajo, expondré someramente la figura de la huelga, ya que es un tema a tratar con mayor profundidad, pero esto lo hago con la sola intención de dejar lo más clara y concisa la explicación del tema.

La huelga según lo establece el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo es: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Ahora bien, esta huelga deberá tener por objeto lo establecido en el artículo 450 del mismo ordenamiento, pero además se requiere llenar ciertos requisitos enumerados por el artículo 451 del multicitado ordenamiento, entre otros que sea llevada a cabo por la mayoría de los huelguistas. Este aspecto es el que nos interesa ya que el precepto en cuestión lo dispone para efectos de la declaración de existencia o inexistencia de la misma.

Según podemos ver de la definición que nos da el maestro Mario de la Cueva sobre la existencia o inexistencia de la huelga, es importante para efectos del abandono de trabajo; "Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las

formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas". (25)

En la misma forma la Constitución en su artículo 123 fracción XVIII, establece si es lícita o ilícita una huelga, aclarando que será huelga ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejercerán actos violentos contra las personas o las propiedades.

Cuando la Junta declare que una huelga es ilícita, el patrón tendrá el derecho de dar por terminada la relación de trabajo que lo unía a sus trabajadores, y así poder ocupar a otros en su lugar; más claro nos quedará si le damos lectura al artículo 463 de la Ley Laboral, que dice:

ARTICULO 463. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.-Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II.-Los apercibiré de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminará las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.-Declararé que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores;

IV.-Dictaré las medidas que juzgue convenientes para que reanudarse el trabajo.

Para concluir añadiremos que, el abandono de trabajo es causa de rescisión en los siguientes casos:

- a) cuando el trabajador manifieste lls y llanamente o que por su conducta, se derive que es su deseo de dar por terminada la relación de trabajo, o no se presentare al iniciarse la Jornada,
- b) cuando el trabajador se niegue a desempeñar su labor en un tiempo mas o menos prolongado.
- c) cuando el trabajador que dejó de desempeñar su labor, esto implica una baja económica y afecta al patrón el cual debe de compensarse.

(25) Mario de la Cueva.- NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1980, Pág. 281.

CAPITULO TERCERO.- CONFIGURACION DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES-CUANDO LA EMPRESA SE OBLIGA A DESALOJAR EL LOCAL EN QUE OESARROLLA SUS FUNCIONES.

1.- La terminación del contrato de arrendamiento delo local, no es ni caso fortuito ni fuerza mayor.

En la relaciones laborales existen hechos o acontecimientos que son motivo de extinción de las mismas, los cuales son independientes a la voluntad de las partes; a estos hechos o acontecimientos se les ha llamado el "caso-fortuito", y la "fuerzo mayor".

En la doctrina los diferentes juristas han creado una división entorno a estas figuras, diciendo que, el caso fortuito se aplica a los hechos o acontecimientos que provienen por accidentes de la naturaleza como por ejemplo inundación, terremoto, etc. etc; por otro lado a la fuerza mayor, los que son creados por el hombre o a la voluntad de un tercero.

Para algunos otros autores la anterior división se apoya en la extensión de la responsabilidad del deudor, diciendo; para el caso fortuito implica "irresistibilidad" del acontecimiento, y a la fuerza mayor la "impresibilidad".

El incumplimiento de las obligaciones existentes entre patrón y obrero en la relación jurídica laboral, haciendo una clasificación podemos decir que son: voluntarias, cuando por parte del patrón hay un despido injustificado, y el abandono de empleo, cuando es el trabajador el deudor de la prestación; e involuntarias, las que se refieren al caso fortuito y la fuerza mayor.

A continuación expondré las definiciones que de cada una de las anteriores figuras jurídicas nos detalla el maestro Rafael de Pina Vara, y son las siguientes:

CASO FORTUITO - Acontecimiento que no ha podido ser previsto

pero que, aunque lo hubiera sido, no habría podido evitarse.

FUERZA MAYOR.- Acontecimiento ajeno a la conducta del deudor y producido al margen de la misma con fuerza incontrastable, liberando al obligado de la responsabilidad del incumplimiento de la obligación.

El caso fortuito se caracteriza por que es un acontecimiento que -- esta fuera de lo previsible y razonable en circunstancias normales; y la fuerza mayor es un acontecimiento de tal naturaleza que nadie habría podido evitar aún habiéndolo intentado, o aunque previsible e incluso de segura predicción es inevitable como por ejemplo: la muerte. El artículo 2111 del Código Civil para el Distrito Federal dispone, que nada esta obligado al caso fortuito, sino -- cuando ha dado o contribuido a él; cuando ha aceptado expresamente esa responsabilidad o cuando la ley se la impone.

Tomando en cuenta las anteriores consideraciones, podemos aseverar que para surtir sus efectos en cuanto al cumplimiento de la obligación nacida del contrato, la relación laboral se podrá dar por terminada por circunstancias de fuerza mayor en los siguientes casos: inundación, incendio, terremoto, explosión, etc., o cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que previsto sea inevitable.

Siguiendo con las disposiciones del Código Civil, en su artículo - 2483 nos habla de los diferentes modos de terminar el arrendamiento, esto con el propósito de esclarecer la figura del arrendamiento, y que son:

ART. 2483.- El arrendamiento puede terminar:

- 1.- Por haberse cumplido el plazo fijado en el contrato o por la ley, o por estar satisfecho el objeto para que la cosa fue arrendada.

- II.- Por convenio expreso;
- III.- Por nulidad;
- IV.- Por rescisión;
- V.- Por confusión;
- VI.- Por pérdida o destrucción total de la cosa arrendada, por caso fortuito o fuerza mayor;
- VII.- Por expropiación de la cosa arrendada hecha por causa de utilidad pública;
- VIII.- Por evicción de la cosa dada en arrendamiento

Aunque en la fracción VI se habla del caso fortuito o fuerza mayor, ésta debe entenderse por acontecimientos producidos por la naturaleza, en caso de pérdida o destrucción total de la cosa arrendada; en particular los casos -- que nos ocupan, se refieren a la rescisión y al cumplimiento del plazo fijado,

El empresario al establecer su negocio, debe de proveer toda anomalía que pueda sucltarse en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, y -- como ya lo asentamos con anterioridad, es la de proporcionar el local para el desarrollo de las actividades del trabajador.

El maestro Nestor de Buen al referirse a la fuerza mayor en cuanto afecta al incumplimiento de la relación, agrega:

"No basta pues, con que produzca una onerosidad excesiva en una -- de las prestaciones y respecto de la otra; hace falta, además que la presta --- ción sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que de tra-- tarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión (26)

Toda vez que la desocupación del local por rescisión o por cumpli-- miento del plazo, denota la imposibilidad del cumplimiento en el contrato por -- parte del patrón; esta causa no pueda alegarse como fuerza mayor ya que este -- acontecimiento puede ser previsible de antemano y a conocimiento del patrón ---

(26) NESTOR DE BUEN LOZANO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDIT. PORRUA, MEXICO 1974 PAG. 321

el momento de firmar el contrato de arrendamiento, por lo tanto el trabajador no se le puede despedir por dicha causa si nos remitimos a lo establecido por el principio de la estabilidad en el empleo, ya que en este caso subsista la materia de trabajo. Así el trabajador podrá exigir los salarios correspondientes ya que el despido, se produce por motivos independientes de la voluntad; vista la fuerza mayor de esta manera podemos entenderla como una imposibilidad parcial del cumplimiento del contrato, solo sufre una modificación.

Aquí no puede existir la imprevisibilidad, ya que para que se pueda dar se necesita la imprevisión del lugar, día y hora en que sucederá el acontecimiento, en el caso concreto se conoce por lo menos el día exacto en que se dará por terminado el contrato de arrendamiento. Por otro lado, la característica de irresistibilidad no opera para el patrón, ya que se requiere que el hecho sea insuperable que impida en forma absoluta la ejecución de la obligación, además el deudor debe de hacer todo lo que este en sus manos para impedir que acontezca el hecho, aunque con ello resulte más difícil y oneroso el cumplimiento de la obligación contractual.

Este hecho es causado por el hombre y como tal es previsible, además, la ley como ya lo vimos en el Código Civil, enumera específicamente las causas de terminación del contrato de arrendamiento, de este modo se puede decir que, la ley se presume conocida por todos ya que a la totalidad de individuos va dirigida, luego el deudor ha debido prever la aplicación de la ley, y no podrá alegar dicha ley, como acto de autoridad que excuse su responsabilidad.

2.- Consecuencias de la falta de aviso por escrito, por parte del patrón.

Cuando el patrón rescinde la relación individual de trabajo o contrato de trabajo que lo ligaba a un trabajador, aduciendo cualquiera de las causales enumeradas en el artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, deberá cumplir lo dispuesto por el párrafo final del mencionado artículo que a la letra dice -- "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión".

La figura del aviso escrito la encontramos en el caso del despido causal, cuando el patrón despide alegando un incumplimiento del trabajador, ya que en el despido sin causa, por la sola resolución del empresario, no requiere de una causa de rescisión, obviamente, ni mucho menos se da aviso del mismo.

"El aviso escrito es una formalidad jurídica" (27)

El último párrafo del artículo 47 fué elaborado por la Comisión Redactora de la Ley como requisito que debería satisfacer el acto de despido, de ello nos habla el maestro de la Cueva "la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por la otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra-defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador". (28)

Una opinión parecida es sustentada por el maestro Alberto Trueba Urbina, el cual al respecto nos dice:

(27) Alberto Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, México 1970, Pág. 301.

(28) Mario de la Cueva, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDIT. Porrúa México 1972, Pág. 250.

"La falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado - y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste - abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de - un precepto legal imperativo para originarle al trabajador Desventajas en el Juicio laboral". (29)

Los anteriores tratadistas son de la opinión que la falta de aviso - escrito produce que el despido sea injustificado, y una vez que el trabajador - pruebe la existencia del despido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el - patrón deberá reinstalar o indemnizar al trabajador según la acción que éste ha - ya elegido, Pero, qué pase si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito - o si lo recibe, posteriormente niega haberlo hecho. Esta incógnita se pueda re - solver en la actualidad con la reforma que por adición introdujo al artículo 47 - de la Ley Laboral el decreto publicado el 4 de Enero de 1980, y que entró en vi - gor el 1° de Mayo del mismo año, los dos párrafos que se introdujeron al mencio - nado artículo dicen textualmente como sigue:

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

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

Debemos entender como Junta respectiva la que es competente en cada - caso concreto, además que el aviso o notificación que se la haga a la Junta es - con el motivo de que se haga extensivo al trabajador, pero no solo en los casos - contemplado por la ley, sino en todos los casos en que por cualquier motivo no - se le haya podido dar personalmente al trabajador; el aviso debe contener la -

(29) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Pag. 303

causa o causas que motivan la rescisión, en un escrito que precise dicha causa y la fecha del despido, y no en un escrito ambiguo donde se le diga que se le separa por faltas de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley, considerando que el trabajador debe ofrecer sus pruebas en la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, para que pueda preparar éstas con toda anticipación.

Consideramos interesante citar aquí la consulta que el doctor Cava - zuz hizo a este respecto ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la - cual respondió de la siguiente manera: "En relación con su consulta formulada en su escrito de 26 de los corrientes, recibido el día 26, sobre cuál es el efecto o sanción en que incurre la empresa por no comunicar al trabajador la causa de - rescisión de su contrato de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley Federal - del Trabajo en vigor, me es grato manifestarle que en opinión de este Departamen - to, los efectos son diversos según las circunstancias en que se plantee la con - troversia que por la rescisión se suscite; la sanción en que incurre la empresa - por no dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa, o causas de la resc - sión, está determinada por el artículo 886 de la propia Ley Laboral".

Por su parte el artículo 886 nos dice:

Art. 886. las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo, o en alguna otra - Disposición de esta Ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en considera - ción la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabaja - dor, está no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional.

Este problema del aviso de rescisión ha despertado importante polémica entre nuestros Tribunales Federales, pues, mientras la Suprema Corte de -

Justicia ha ratificado el criterio que la falta de aviso de rescisión no produce que el despido sea injustificado, en los amparos directos, 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla y en el 2650/73 de Everardo Hernández Palayo el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, ha sustentado la tesis contraria, a continuación transcribiremos una de las ejecutorias de la Suprema Corte y la Jurisprudencia del Tribunal Colegiado:

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION EN EL.- 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 del 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, por que 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, por que 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 al 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 hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y en tercer -

lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sea o no constitutivos de alguna o algunas de las causas señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales pueda el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo sin responsabilidad.

A.D. Jorge Alberto García -
Quintanilla.

El tribunal colegiado del Séptimo Circuito, como ya lo dijimos sostiene la tesis contraria como vemos en la siguiente tesis de jurisprudencia:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACION ---
DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL -
DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Como se apre-
cia del último párrafo del artículo 47 de la Ley ---
Federal del Trabajo, resulta que es obligación del -
patrón el hacer saber por escrito al trabajador la -
fecha y las causas por las cuales le rescinde el ---
contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto
invocado, textualmente dice: " el patrón deberá dar
al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o --
causas de la rescisión ". Como en el caso de estu-
dio, de todo lo actuado en el expediente laboral de
donde deriva el acto reclamado, no aparece demostra-
do en forma alguna que el demandado hubiese dado el
aviso por escrito a que se refiere el precepto legal
invocado, es claro entonces que el incumplimiento de
esa disposición trae como consecuencia que las excep-
ciones hechas valer en la contestación de la demanda

basadas precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario, el demandado se excusaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que -- según los juicios de esa naturaleza,

A.D. 907/73 Asunción Chagaya Vda. de Vazquez

A.D. 718/71 María Herrera Andrade.

A.D. 1153/72 Tomás Manuel Vazquez T.

A.D. 25/73 Lorenzo Torres Narváez

A.D. 144/73 Salustiana Arteaga Orizco.

Por último, y para complementar debidamente nuestro estudio acerca -- del aviso de rescisión, creemos oportuno hacer referencia a la clasificación de -- las normas jurídicas desde el punto de vista de sus sanciones. En su libro Introducción al Estudio del Derecho, el maestro Eduardo García Maynez, siguiendo al -- jurista ruso N.M. Karkonov, nos presenta una clasificación de las normas jurídicas desde el punto de vista de sus sanciones:

- Leyes Perfectas, son aquellas cuya sanción consiste en la inexistencia o nulidad de los actos que vulneran;

- Leyes Plus quam perfectas, en este caso la norma sancionadora impone al infractor un castigo y además una reparación pecuniaria ya que la infracción es irreparable;

- Leyes Minus quam Perfectas, este tipo de normas no impiden que el acto violatorio produzca efectos jurídicos, pero hace al sujeto infractor acreedor a un castigo. Si recordamos lo expuesto anteriormente acerca de la conducta -- que entre la Secretaría del Trabajo realizó al Dr. Baltazar Cavazos, y la respuesg

ta a la misma, incluiríamos dentro de esta clasificación lo dispuesto por el -- último párrafo del artículo 47.

- Leyes imperfectas, son las normas que carecen de sanción, en esta clasificación también se podría incluir al artículo 47 *in fine*, dado que con anterioridad a la reforma no tendría sanción, además existe el artículo 886 que - en un momento dado sancionaría el incumplimiento.

En la doctrina extranjera, especialmente en los autores españoles - como Hernáinz Márquez, Alonso García, etc. y autores argentinos como Ruprecht - y para cerrar con broche de oro al destacadísimo autor brasileño Mozart Victor Russonano con la colaboración de un brillante jurista y profesor de la Facultad de Derecho el maestro José Dávalos, en su obra reciente *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, encontramos una institución parecida a la consagrada por el último párrafo del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, esta institución es el llamado *Preaviso* o *Aviso Previo*.

El *preaviso* consideramos que es una institución parecida a nuestro aviso de rescisión, ya que, si bien tiene características similares, hay muchas que le son diferentes, y por lo mismo debemos precisar claramente las características de ambas instituciones para poder lograr una clara diferenciación.

El tratadista español Hernáinz Márquez lo define diciendo: " consiste en advertir al trabajador con la suficiente antelación, generalmente una semana o decena, que a partir de determinada fecha va a causar baja en la empresa, institución que va generalmente acompañada de una libertad, total o parcial, durante su jornada en dicho período para poderse agenciar otra colocación ", (30)

Para Preau-Riffard, "Tiene por objeto, en un contrato de trabajo de atenuar el daño que puede causar la brusca ruptura y de facilitar las operaciones relativas a la oferta y a la demanda sobre el mercado de trabajo, de permitir al asalariado encontrar un empleo sin correr los riesgos de la desocupación y al patrono de proveer la organización de sus servicios ", (31)

(30) Miguel Hernáinz M. DERECHO DEL TRABAJO, 10a. Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, Pág. 444.

(31) Preau-Riffard, según cita de A.J. Ruprecht. CONTRATO DE TRABAJO, Buenos Aires, 1960, Pág. 356

Cabanellas opina que: " para la denuncia del contrato una de las partes advierte a la otra - para evitar daños o perturbaciones - su propósito de que el llegar el término fijado, finalice el convenio ". (32)

" Hay razones decisivas que explican la institución de este plazo. - La rescisión inmediata del contrato arriesga la posibilidad de causar perjuicios a la otra parte. El empleador se encontrará subitamente privado de mano de obra y la rescisión colectiva de los contratos por el personal puede causar una perturbación profunda a la marcha del establecimiento. No estando desligadas de sus obligaciones sino recién a la expiración del plazo del preaviso, las partes disponen de tiempo necesario para la conclusión de un nuevo contrato de trabajo" (33)

El jurista brasileño Russomano nos dice al respecto: " La conclusión natural que se extrae de la observación anterior es que el aviso previo no rescinde intempestivamente el contrato. Por el contrario impide la interrupción brusca de la prestación de servicios, la que se prolonga de hecho o de derecho, hasta el término del plazo de la notificación ". (34)

Para dicho jurista el aviso previo estará comprendida para los casos de rescisión injusta del contrato por tiempo indeterminado, así nos los sigue exponiendo: "La parte que quiere rescindir sin causa justificada el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, deberá notificar a la parte contraria de esa rescisión con la oportunidad exigida por el legislador. Por tanto la notificación es obligatoria para el trabajador y para el empresario, independientemente del tiempo de servicios del primero.

La notificación es absolutamente informal. Sin embargo se recomienda la notificación escrita, que es la adoptada en la práctica por las empresas de mejor organización ". (35)

(32) Cabanellas IBIDEM.

(33) Durand, Id, Pág. 355

(34) Mozart Víctor Russomano, LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA, 1a. - Ed, México, UNAM, 1980, Pág. 16

(35) IBIDEM,

Al seguirnos hablando de dicho aviso previo, el maestro agrega:

"Es indispensable que la parte contraria tenga conocimiento inequívoco de la -- notificación, pues sólo a partir del momento en que conoce dicha notificación -- empieza a contarse el plazo legal del aviso previo.

_ El plazo de aviso previo será: a) de ocho días cuando el trabajador reciba salario semanal y tenga menos de un año de servicios en la empresa, o, b) de treinta días en todos los demás casos (artículo 48 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo). " (36)

Por último el maestro Russomano nos concluye diciéndonos las sanciones en que incurre el patrón en caso de no entregar el aviso: " En caso de que el empleador no conceda el aviso previo, estará obligado a pagar una indemnización sustitutiva correspondiente al valor de los salarios que el trabajador debía percibir durante el plazo de la comunicación que no le fue hecha. De la misma forma si el incumplimiento fuera imputable al trabajador, el empresario podrá descontar de sus salarios (o por interpretación extensiva, de cualquier crédito del trabajador) una cantidad igual a la indemnización que, en caso inverso, le sería debida ". (37)

Por las opiniones expuestas anteriormente nos damos cuenta que la -- finalidad principal del Preaviso es dar un lapso de tiempo razonable al trabajador, para que busque otro empleo, como al patrón para que se procure nueva mano de obra, y evitar los perjuicios a ambas partes en caso de un despido súbito o de una renuncia. Así mismo podemos apuntar otra diferencia entre el preaviso y el aviso de rescisión, y es que el primero deben darlo tanto el trabajador que se va a retirar del servicio como el patrón que va a despedir, mientras que el -- segundo compete únicamente al patrón.

Otra de las diferencias entre ambas figuras es que, el aviso previo para que surta el plazo legal concedido, se rige por el tiempo de pago y por el

(36) IBIDEM

(37) RUSSOMANO, OB. CIT. Pág. 17

tiempo de servicios, mientras que en el aviso de rescisión es en general además que en el primero es de ocho o treinta días, en el segundo según la reforma son cinco días. Siguiendo con el mismo criterio podemos decir que, las sanciones a la falta de aviso son diferentes, en el primero consiste en una indemnización por el tiempo en que se debería de entregar el aviso, mientras que en el segundo la indemnización esta prevista por los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, para el caso de que el trabajador demande la reinstalación del empleo. La sanción por la omisión del preaviso es una indemnización en la medida en que lo establezcan las leyes respectivas.

Por medio del preaviso " se determina la fecha en la cual el contrato terminará; El no transforma el contrato de duración indeterminada en contrato de duración determinada, él fija el término del contrato de duración indeterminada ". (38)

Desde el instante que comienza la relación laboral surge el derecho de ambas partes al preaviso, el cual debe darse, generalmente por escrito sobre todo en el caso del patrón cuando alega haberlo hecho, y para probarlo debe demostrar con el documento respectivo.

Durante el preaviso ambas partes deben cumplir plenamente con las condiciones de trabajo, estipuladas en su contrato de trabajo, y la antigüedad del trabajador se computará hasta el momento en que cese definitivamente dicho contrato de trabajo.

" Actualmente la doctrina es unánime en considerar que durante el preaviso el contrato laboral se encuentra plenamente en vigencia. En consecuencia, la denuncia no implica que las partes se hallan libres de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo, sino que todas subsisten y, por tanto, deben cumplirse estrictamente. Hay algunas modificaciones como la licencia diaria ". (39)

(38) ID. Pág. 357

(39) ID. Pág. 365

" Concedido el aviso previo, las obligaciones resultantes del contrato deben continuar en su integridad. Si durante el plazo del aviso el trabajador comete falta que justifique el despido, perderá lo que resta del plazo - respectivo - de acuerdo con el artículo 491 de la Consolidación y, por extensión perderá también el derecho a la indemnización de antigüedad. Si el empleado a su vez, indirectamente, el contrato, (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 490) debe cubrir el salario de los días restantes del plazo y de la indemnización de antigüedad (artículo 490 de la misma Consolidación). (40)

Como crítica a la institución del preaviso podemos citar lo que al respecto dice Ruprecht: " el preaviso es una institución que tiene por objeto como hemos visto, evitar la ruptura intempestiva del contrato de trabajo e impedir así que una de las partes se encuentre súbitamente sin colocación o sin trabajadores. Pero los inconvenientes que el mismo presenta para ambos contratantes, como son: para el patrono, conceder la licencia diaria que en los trabajos en cadena altera todo el sistema, pues al fallar uno de los trabajadores padece todo el equipo; el temor a una represalia que puede consistir en sabotear alguna máquina o deficiente confección de las mercaderías o, cuando menos el trabajo a desgano, sin voluntad ya que se sabe que el contrato ha de concluir en breves días; y por parte del trabajador, la búsqueda de un empleo con tiempo limitado y cuando lo encuentra no poder hacerse cargo del mismo hasta el vencimiento del plazo del preaviso, son muy serios y deben ser subsanados por otro sistema, como el pago de una indemnización en todos los casos, en lugar del plazo del preaviso ". (41)

Para concluir el presente estudio, citaremos la exposición que nos da el maestro Nestor de Buen Lozano a propósito de la reforma que sufrió la última parte del artículo 47 de la Ley Laboral, el cual nos dice:

(40) Russonano, Ob. Cit., Pág. 18

(41) según cita de A.J. Ruprecht. id. Pág. 371

"a) la falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por tanto, faltando la forma al acto, éste deviene nulo. Si bien es cierto que la Ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del preámbulo del artículo 5o, que atribuye a las disposiciones de Ley el ser de orden público. Por lo tanto se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos, expresado en el artículo 8o. del Código Civil y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17 (ver f, l No. 182, pág. 503 y ss).

Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio, y por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

"b) Las excepciones y defensas es obvio que sólo pueden plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta, por ello, perogrullesco. Nada impide, sin embargo que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta. Ya hemos visto cómo la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de sus ausencias y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio. En otro terreno la Corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo y que el patrón se negó a pagarlos, lo que sin duda alguna constituyen también requisitos de procedibilidad. Y por cierto, más difíciles de cumplir. El texto de la ejecutoria es el siguiente:

"La acción de rescisión por falta de pago de salarios proceda cuando el trabajador demuestra: 1. Que se presentó a cobrar su salario, y 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario, toda vez que la negativa del patrón

en pagar el salario al trabajador es precisamente la que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye el elemento esencial para la configuración de la causal a que se refiere la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo' (Amparo directo 5476/72 Melquiades Fraustro Becerra 7 de Junio de 1973. Informe Cuarta Sala, 1973).

"c) Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes.

"Por motivos técnicos anteriores y por cuestiones de política social nos parece infundado e injusto el criterio de la Corte".(42)

Al respecto el maestro De la Cueva nos propone una solución a la institución del despido, en favor de la estabilidad del empleo, y que es el siguiente:

"Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo su salario". (43)

En derecho mexicano, la idea del aviso de rescisión es distinta y en nuestra opinión no se trata de dar al trabajador una oportunidad de buscar-

(42) De Buen Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I, Editorias Porrúa, México, 1976. Pág.547. según cita de los comentarios de José Dávalos.

(43) Reformas a la Ley Federal del trabajo en 1979. Prólogo de Mario de la Cueva, U.N.A.M., 1980. pp. 31 a 35, cita de José Dávalos

nuevo empleo sino que la idea del aviso de rescisión es que el trabajador conozca la causa o causas de la rescisión de el contrato de trabajo evitando así dejarlo en estado de indefensión.

3.- La falta de local no es suspensión de la Relación Laboral.

La figura de la suspensión en la Ley Federal del Trabajo se divide en dos: la suspensión de las relaciones individuales de trabajo y en, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. En la exposición de motivos de la Ley encontramos la fundamentación de esta figura al decirnos que, - las empresas deben trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impiden las labores durante un cierto tiempo, lo que quiere decir por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente - sus actividades y por otra, que la ley debe determinar las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente sus actividades".

Como hemos apuntado en capítulos anteriores, las relaciones de -- trabajo pueden ser por obra determinada, tiempo determinado o por tiempo indeterminado, en todos estos puede suscitarse circunstancias que legalmente suspendan dicha relación sin responsabilidad para ninguna de las partes, y solo - con el objeto de preservar esa relación de trabajo suspendiendo así sus efectos, para reanudarse después de que desaparezca la circunstancia que le dió - origen.

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de - las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, - sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de -- trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (44)

La Ley Laboral en sus artículos 42 y siguientes, en los artículos - 427 y siguientes, nos hablan tanto de la suspensión individual como de la colectiva, pero en el presente capítulo solo nos ocuparemos de la primera de -

44) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 234.

ellas; por lo tanto analizaremos lo dispuesto por el artículo 42 de la ley, - el cual nos dice:

ART.- 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.- esta disposición es un tanto obvia, ya que es necesaria la separación del trabajador para que de este modo se evite el contagio al mismo patrón y a los demás trabajadores; --- hay que hacer notar que la enfermedad en este caso debe de ser curable o cuando menos, que haya recursos médicos para evitar el contagio. El término para que el trabajador regrese en esta clase de enfermedades no podrá exceder de -- 78 semanas, ya que la Ley del Seguro Social en su artículo 99 determina que -- para las enfermedades no profesionales es de 72 semanas, pudiéndose ampliar -- este por 26 semanas más, previo dictamen médico.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.- a este respecto podemos decir que sería absurdo privar al trabajador de su fuente de trabajo por infortunios ajenos al trabajador, como sería el caso de que el trabajador al salir de su casa para dirigirse al centro de trabajo, tenga un accidente por el tráfico de vehículos, y que ajeno a ello podría acabar con su única fuente de ingresos, aunque todavía le quedaría la indemnización de tipo civil; pero ésta como quiera que sea no le daría la seguridad de un salario fijo. Para estos casos el término -- para regresar es el mismo que la anterior fracción.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de -- percibir aquél.- este precepto es por demás justificativo, ya que si consideramos que el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, éste tiene obliga-

ción de cubrir los salarios mientras se comprueba tal circunstancia; se nos -
-entonces piensa que se trata de un velador, que al tratar de repeler la agresión
de unos ladrones lesione o mate; con ello sería injusto pensar que el patrón -
no le retribuya sus salarios al cumplir con su deber y como consecuencia de -
ello la ausencia de su trabajo. Además se dice en el precepto, que deberá ser
por sentencia absolutoria ya que de lo contrario el patrón podrá invocar el -
artículo 47 fracción XIV para rescindir la relación de trabajo, mientras tanto
la ley protege al trabajador. Otro punto importante es para el caso de que el
trabajador aún siendo en su contra la resolución dictada por el Juez de lo Pen-
-al, pueda obtener su libertad bajo caución, en este caso el patrón podrá invocar
la última fracción del citado artículo la que nos habla de la analogía de
las causas de rescisión, ya que la Suprema Corte ha sustentado que los permisos
otorgados para ir a firmar por el trabajador, son causas para motivar la -
rescisión por que con ello puede ocasionar perjuicios irreparables al patrón.

IV.- El arresto del trabajador.- esto lo podremos encuadrar en las últimas
líneas de la anterior fracción ya que si la falta que motivo el arresto es
causa de rescisión, el patrón tendrá derecho para ello; como por ejemplo el -
continuo arresto del trabajador por embriaguez.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencio-
nados en el artículo 50, de la Constitución y el de las obligaciones consigna-
das en el artículo 31 fracción III de la misma constitución.- esta fracción -
nos indica las obligaciones que tiene todo ciudadano mexicano, de alistarse en
armas para asegurar y defender la independencia, el honor, el territorio mexica-
no y que por ser ley suprema, obliga al patrón a suspender temporalmente la re-
-lación de trabajo; con esto justifica el trabajador su inasistencia a sus labo-
res.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los or-
ganismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y

Regimen de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en la Utilidad de las Empresas y otros semejantes, - la causa se justifica por sí misma ya que si el patrón se opusiera a ellos se cargaría muchos problemas con los sindicatos, además que es necesaria la participación de los trabajadores en estos cargos, con esto se les da la importancia que merecen. Para estos casos la duración dispone la ley que será como máximo la de 6 años, aunque muchas de ellas no evitan seguir prestando los servicios con normalidad.

VII.- La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, - ciertos documentos son necesarios para prestar un servicio, como serían la licencia de manejo, la cartilla, o el acta de nacimiento; la imputabilidad que se le acumula al trabajador es por que él es quien debe presentar esos documentos; pero aquí también cabría culpa del patrón, ya que si son necesarios para la contratación, no debió aceptarlo sin llenar esos requisitos.

Ahora bien, el maestro Mario de la Cueva nos expone la situación en que se encontraron los pilotos aviadores en una situación semejante ya que en muchas ocasiones la no presentación en tiempo de los documentos no se debe al trabajador, sino que a la administración de la justicia no es expedito en sus funciones, así nos dice el maestro: "Convencida la Comisión del valor de la argumentación consignada en el artículo 42 fracción VII, una nueva solución: la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador; en el caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber". (45)

Mientras analizamos cada una de las fracciones del mencionado artículo, es necesario hacer una distinción entre la interrupción de trabajo y la suspensión de la relación de trabajo.

Habiendo analizado cada una de las fracciones del mencionado artículo, - es necesario hacer una distinción entre la interrupción de trabajo y la suspensión de la relación de trabajo.

La suspensión como ya hemos visto solo produce los efectos de que el --- patrón no cubra los salarios, y del trabajador, la no prestación de sus servicios temporalmente. En la interrupción, podemos decir que, son casos en los -- que cesa la prestación del servicio, pero no constituye la suspensión propiamente dicha, pero la característica principal es que subsiste la obligación de pagar el salario, pues en otro caso nos hallaríamos ante un supuesto diferente.

Ante estos supuestos podemos señalar las interrupciones legales o pactadas, en las que solo cesa la prestación del servicio como son; las vacaciones, los permisos, etc.; y aunque para algunos autores consideran como interrupción, la inasistencia de las mujeres en estado de embarazo y se les otorga cierto -- plazo para el nacimiento y después de él, nosotros la encuadramos dentro de -- las incapacidades por enfermedad. También pero con menor período, se encuen-- tran; los descansos en la jornada continúa, los descansos para la lactancia, - el descanso semanal, inclusive cuando el trabajador contrae matrimonio se le - otorga determinado tiempo con goce de salario.

Para concretar aún más esta idea, recogemos el esquema que nos presenta el maestro Manuel Alonso el cual nos dice: " Podemos, recogiendo los supues-- tos más frecuentes, trazar el siguiente esquema:

A) Por el número de sujetos a que afecta:

a) individual- que se da cuando la suspensión lo es de una o más relaciones de las que es sujeto el mismo empresario, siempre que el motivo determinante de la suspensión no haya sido único para todos ellos;

b) colectiva- que se produce en los casos en que afectando la suspensión a todos o gran parte de los trabajadores de una misma empresa, es idéntica y -

una la causa determinante que la suspensión en todos los interesados.

B) Por su origen:

a) legal-que tiene lugar en aquellos casos en los que la ley establece la suspensión preceptiva y a título; en realidad, de facto, produce una -- causa normativamente originaria de la suspensión;

b) pactada-cuando la suspensión nace por voluntad concorde de las -- partes, pudiendo, a su vez, manifestarse dicho pacto:

i.- Directamente, como producto de las mismas voluntades de los sujetos:

ii.- Indirectamente, como causa de obligada observancia en los casos en que, mediante un convenio colectivo, las respectivas representaciones profesionales han establecido como motivo de la suspensión los determinados por la concurrencia de ciertos hechos.

C) Por las causas determinantes:

a) dependiente de la voluntad de las partes, distinguiéndose, a su vez, según que el factor determinante sea:

a') la voluntad del trabajador:

- hecho determinante de sanción disciplinaria;
- ocupación de cargo público (servicio civil);
- matrimonio de la mujer trabajadora;
- huelga.

b') la voluntad del empresario:

- cierre por orden de la autoridad laboral;
- cierre patronal o lock-out

c') la voluntad del empresario y trabajador conjuntamente:

- suspensión voluntaria, aun cuando haya mediado petición de parte.

b) Independiente de la voluntad de los sujetos de la relación:

- a') enfermedad;
- b') alumbramiento, en el caso de la mujer trabajadora;
- c') accidente de trabajo;
- d') cumplimiento del servicio militar;
- e') fuerza mayor.

Si bien es cierto que los supuestos enumerados por la ley, son ajenos a la voluntad de las partes para suspender las relaciones de trabajo, la misma no es enunciativa, sino limitativa; lo cual quiere decir que sólo y únicamente en éstos casos se podrá suspender las relaciones individuales de trabajo, y los que estén fuera de los supuestos legales podrán provocar otra figura, menos la suspensión.

El caso concreto a que nos queremos referir, es aquel en el cual el patrón ya sea, porque se le rescinde o termine el contrato de arrendamiento --- respecto del local, no podrá arguir en perjuicio de los trabajadores la suspensión por falta del centro de trabajo. Recordando lo que expusimos con anterioridad, acerca del lugar de trabajo que se le debe proporcionar al trabajador, sin responsabilidad para él en caso negativo, el empresario al establecer su negocio tiene la obligación de prever toda anomalía que pueda sucitarse en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones; esta causa imputable al patrón es previsible de antemano.

4.- Cierre total de la Empresa y establecimiento del patrón de una semejante.

En toda empresa como unidad económica de producción de bienes o servicios, existe el riesgo de la pérdida de una parte o de la totalidad de la misma, riesgo que va paralelo al lucro que se persigue como idea de profesión.

El paro patronal o lock-out como ya se ha visto con antelación, es una medida que el patrón utilice con el fin de no permitir la entrada al trabajador, ya sea que la utilice para contrarrestar una huelga o bien para mantener en un límite costeable los precios.

Las figuras del paro patronal y la suspensión de las relaciones de trabajo, constituyen reglas de excepción al principio de la estabilidad, las cuales deberán ser aprobadas por la Junta requisito sin el cual el empresario esta limitado a realizar dichos actos. En el presente estudio analizaremos someramente la suspensión colectiva, ya que para entender el cierre de la empresa es necesario tal.

"La suspensión de las actividades de la empresa es una institución paralela a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, de ahí que la ley denominará el capítulo suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, pero se diferencia por cuanto en la suspensión de las relaciones individuales la causa radica en la persona del trabajador, en tanto en la que ahora consideramos depende de la empresa o del establecimiento", (46)

En efecto, la suspensión colectiva se motiva por causas que afectan al patrón como empresa y que ello repercute a la no prestación de los servicios del trabajador, a consecuencia de lo anterior, las partes en la relación se ven precisados a la suspensión temporal de las actividades: la característica primordial en estos casos es la temporalidad y como consecuencia ---

(46) Mario de la Cueva. Tomo II ob. Cit. Pág. 556

se dejan en estado latente las relaciones de trabajo; en los artículos 433 y siguientes de la Ley Laboral, se contempla el procedimiento a seguir en estos supuestos.

" Es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo únicamente su efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adivine alguna circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o establecimiento ". (47)

Con esto se destacan algunos de los derechos que la ley le otorge - al patrón a pesar de la tesis sustentada de que el derecho del trabajo es de y para los trabajadores; la empresa en estos casos tiene la justa razón de suspender las labores y con ello como consecuencia inmediata, la de sus obligaciones como patrón, la razón es que, no podría obligarse a un empresario a seguir laborando donde por circunstancias ajenas a su voluntad se interponen para la continuación normal de las relaciones laborales, se vuelve materialmente imposible.

Como ya hemos visto la suspensión de las relaciones deja en estado latente las mismas, solo suspende las obligaciones recíprocas de prestar el -- servicio y pagar el salario, que siempre es de carácter temporal, y que una vez saneado el motivo de la suspensión los trabajadores tendrán el derecho y la obligación de regresar y ocupar sus mismos empleos, pagando el patrón sus respectivos salarios. Pero es importante señalar en este análisis un punto - notorio, son derechos que se dejan volando en ocasiones por que la atención - va puesta en el motivo de la suspensión y no en otros vitales a la postre como es, la prima de antigüedad; esta es muy necesaria y sobre todo para la -- cuantificación de la indemnización al trabajador. La mayoría de los autores - están en la postura de que se compute el tiempo de la suspensión a la antigüedad

(47) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 557.

dad del trabajador. Pero no tan solo en estos casos debe de aplicarse dicho --
cómputo, sino que ahondando un poco más, veremos que esto se puede aplicar a --
aquellos trabajadores que siendo de la empresa han tenido que dejar de prestar
sus servicios temporalmente, ya sea por enfermedad o por accidente de trabajo,
hasta ellos no puede alcanzar sus efectos la suspensión decretada y aún menos
a su salario, siempre y cuando la enfermedad o accidente haya ocurrido con ---
anterioridad a la suspensión.

La ley establece que para que surta sus efectos la suspensión, se --
deberá dar aviso a la Junta para su aprobación o desaprobación de la misma, con
esta imposición se hace notar que no solo bastará al empresario que pretenda la
suspensión señalar alguna o algunas de las causas establecidas por la ley, sino
que es de notoria importancia la notificación a la autoridad respectiva; si le
damos lectura al artículo 429, advertiremos que no se habla de una notificación
al trabajador o a su sindicato, pero creemos que por motivos de equidad se le --
diere un aviso fehaciente al sindicato por igual, ya que si en el artículo 432
impone la obligación del patrón de notificar por los medios necesarios a los --
trabajadores suspendidos la reanudación de las labores, y que además fijando un
término para el regreso, esto debería ocurrir al inicio de la suspensión.

Es pues la suspensión un sacrificio para los intereses que persi---
guen los trabajadores y como tal debe de compensarse en la medida de que sea --
el sacrificio, además que los riesgos que una empresa origina, no puede dejar-
se caer con toda su fuerza sobre el trabajador; así lo marca la ley al estable-
cer el derecho a una indemnización hasta por un mes de salario,

ART. 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar
o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba
pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre

otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Según ya dejamos apuntado, la ley al establecer las causas de suspensión no es enunciativa sino limitativa, y a consecuencia de ello no admite ninguna otra causa que lo pueda originar. De esta manera podemos agregar otro supuesto que origina la suspensión sin serla y que es, el cierre de la empresa por orden de la autoridad, que por su naturaleza también suspende las relaciones de trabajo. El motivo que da lugar al cierre del centro de trabajo es sin duda un acto ejecutado por el empresario; aquí el incumplimiento por parte del patrón es indirecto, pero que a consecuencia de su conducta se origina al cierre que es la infracción; para este caso la parte no responsable podrá exigir el cumplimiento de la contraprestación y que es el pago de una indemnización o el resarcimiento de daños y perjuicios.

Ahora veamos como al decretarse un cierre definitivo de la empresa, son ardidés que el patrón utiliza para quitarse de encima obligaciones que por razones de tiempo - como la antigüedad - le venían pesando en la cuestión económica.

En las empresas con mayor número de personal de base en las que la antigüedad y el salario van en aumento, los patrones adoptan una medida que -- para cortar por lo sano, fomentan su propio cierre de la empresa, dejando así -- sin empleo a cientos de trabajadores. Esto suele suceder con motivo de que son respaldados por su capital acumulado y al " presta nombres " que blón pueda ser cualquier persona o algún familiar, y con posterioridad abrir otra de la misma actividad a la que se venía dedicando o en cualquier otra, pero el caso es que dejan a sus trabajadores en desempleo.

En efecto, los patrones al arguir ante la Junta una imposibilidad -- para seguir con los fines de la empresa, manifiestan su actitud del cierre ---

definitivo, la autoridad como veladora de los intereses del trabajador, ordena la debida indemnización, pero no es esto en esencia lo que persigue el derecho del trabajo, sino la estabilidad en el trabajo, ya que si la autoridad ordenó la indemnización por muy bien remunerada que sea ésta, la intención del patrón es dejar sin empleo a los trabajadores; además con otro factor muy desfavorable para el trabajador, que con motivo de la prestación de sus servicios en la empresa, va transcurriendo sobre él el tiempo, o sea, el trabajador ya no tiene la misma vitalidad que al principio, es más viejo y con menos energía y para él es más difícil conseguir otro nuevo empleo.

En esta cuestión la principal motivación de un reencuentro con la empresa cerrada correrá a cargo del sindicato, así es ya que el trabajador se conforma con lo que se le indemnizó y buscará otro nuevo empleo, pero la astucia deberá correr a cargo de los funcionarios del sindicato que al darse cuenta de que el antiguo patrón con el que tenía celebrado un contrato, ha vuelto a aparecer aunque con un nuevo nombre, y este puede reclamar la contratación de sus agremiados.

CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, Y ESTABLECIMIENTO POR EL PATRÓN POSTERIORMENTE DE UNA SEMEJANTE.- En el caso del cierre total de una empresa, si el sindicato de los trabajadores de la misma reclama, en los términos del artículo 57 (ahora artículo 375), penúltimo párrafo, de la Ley del Trabajo de 1931, la contratación de sus agremiados en una nueva empresa, aduciendo que la abrió el mismo patrón de la anterior, aunque con distinto nombre, debe decirse, que aun cuando el Sindicato sea de empresa, esto no le impide demandar a la empresa nueva porque dados los términos en que planteó su reclamación y los hechos en que la basa, lo dispuesto por el precepto citado le da oportunidad de reclamar el derecho que pretende tener para que la citada empresa ocupe a los trabajadores afiliados al Sindicato, lo que únicamente puede lograr en forma legal si demanda y vence en juicio a la empresa que dice es la misma negociación que aquélla con -

la que tenía relaciones laborales. Además debe decirse que aun cuando la nueva empresa tenga un nombre distinto de aquélla con la que el sindicato tenía celebrado contrato de trabajo, esto no quiere decir que a priori se pueda establecer que se trata de empresas distintas y que no tiene el sindicato derecho de obtener la contratación de sus afiliados, por que el artículo de que se viene hablando plantea la posibilidad de que, si se presentan las circunstancias a que el mismo se refiere, la obligación de admitir a quienes servían al patrón original pueda recaer también en quién en forma interpósita actúa en nombre de él, estableciendo la misma o una empresa semejante a la clausurada, lo hace -- que sea infundado al argumento relativo a que el reclamante, por ser un sindicato de empresa, no puede demandar a la nueva negociación.

AD - 8197/66. Sindicato de trabajadoras de la Compañía Manufacturera de artefactos Metálicos, S.A. 19 de Enero de 1972. Ponente: María - Cristina Salmorón de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación -- Séptima Epoca. Volumen 37. Quinta Parte. Enero 1972. Cuarta Sala -- Pág. 13.

Si los sindicatos tuvieran cuidado con este tipo de empresas, a --- los empleadores que se prestan para ello se les vendría su " negocio ", ya que con esto el trabajador frenaría los impulsos de su patrón para realizar dichos actos. Los legisladores también al respecto deberfan de crear leyes que al tipificarse este tipo de ardides del empresario, los sancionará con medidas hasta de la privación de la libertad o con fuertes sumas de dinero en favor de -- los trabajadores.

Esto se debe a que desde el principio de la lucha de clases, la -- ley ha tratado de imponer la equidad entre las partes por medio de limitaciones al patrón, pero el cual se las ingenia para burlar dichas disposiciones y en su afán de buscar siempre el beneficio, perjudicando al trabajador que por

más lucha que hace, siempre el empresario se vale de artificios para zafarse de la subyugación por parte del trabajador y la ley.

Ahora bien, como hemos visto a lo largo de este estudio, al empresario se le considera siempre como explotador del trabajador, pero como sucede en todas las profesiones existen de los honestos y de los desonestos; con esto queremos hacer notar que no siempre el patrón será el que provoque el desligamiento de la relación laboral. Es cierto, en ocasiones intervienen terceros ajenos a la relación, haciendo imposible ya su continuación.

En seguida analizaremos brevemente una figura a propósito del comentario que esbozamos en el párrafo anterior, a esta figura que habremos de cuestionar los autores le han llamado "Propiedad Comercial".

"Normalmente una negociación no puede existir sin uno o varios locales (Establecimiento o establecimientos), en donde encuentran cabida los elementos corporales que la constituyen y en donde se desarrollan las actividades que le son propias". (48)

En efecto, como ya dejamos apuntado con anterioridad, la obligación del patrón de proporcionar al trabajador un local o lugar de trabajo es indispensable para la relación de trabajo, y en el párrafo anterior se dice que normalmente, ya que existen empresas que no necesariamente tienen un local ya que toda su actividad la realizan directamente con la clientela, o que solo necesitan un espacio para trabajar pero ocasionalmente, no es fijo el lugar.

Los comerciantes que tiene un lugar establecido o que lo van a establecer, en muchas ocasiones escogen un lugar estratégico, ya que de ello depende el buen funcionamiento y la buena clientela; esto suele suceder en los lugares en que por ejemplo, la empresa establecida es la única en su tipo por el rumbo, y necesariamente el cliente acude a ese lugar por comodidad, pero sin -

(48) Roberto L. Manlilla Molina. DERECHO MERCANTIL, Edit. Porrúa, Méx. 1980 -- Pág. 102

descartar tampoco la presentación, la calidad del producto, la atención y un --
sinúmero de factores que intervienen en el éxito de la empresa.

Para el arrendamiento de fincas destinadas al comercio o industria se--
gún lo dispone el Código Civil (art. 2398), son de 15 y 20 años respectivamente
como máximo; tomando como base el anterior precepto, los dueños de las fincas -
no suelen abarcar el máximo de tiempo al arrendamiento, sino el menos tiempo po-
sible, esto con la finalidad de que conforme vaya pasando el tiempo exijan una
mayor renta o en su caso la desocupación. Pero también puede presentarse el ca-
so de que el propietario al darse cuenta de que el negocio establecido en su --
finca es muy productivo y decide darlo por terminado el contrato calabrado y --
demanda la desocupación, con el fin de apropiarse de dicho negocio y consecuen-
tamente de la clientela.

Siguiendo con las disposiciones que marca la ley para el arrendamiento
podemos decir que, el arrendatario tiene derecho a que se le prefiera en el --
nuevo arrendamiento si tiene una antigüedad de cinco años y esta al corriente -
de sus rentas. Lo anterior, sin dejar por excluido a la prórroga a que tiene --
derecho el inquilino de un año, según lo establece el artículo 2485 del Código -
Adjetivo.

Pero la excepción es la que nos señala este propio precepto en su per-
te final, la cual establece el derecho al propietario de no otorgar dicha pró-
rroga siempre y cuando la quiere habitar o cultivar; aquí el legislador quiso
proteger el derecho de propiedad, pero no se hace extensiva para aquellos ca--
sos, como ya lo aclaramos, de utilizar este derecho para apropiarse del nego--
cio.

El tratadista Mario Bauche Garciladego en su libro La Empresa, al ha--
blar a este respecto citado a un autor de nombre Harmonic G, el cual nos defi--
ne a esta figura como " . . . el derecho reconocido al propietario de una em--

presa de obtener de su arrendador ya sea la renovación del arrendamiento, o ya sea, en su defecto, recibir una indemnización. No se trata de un derecho de -- propiedad, de un derecho real, sino de un derecho personal a la obtención de -- la renovación de un contrato." .

Para el tratadista Bouche, la justificación de este derecho estriba -- en que sería injusto dejar explotar al propietario el prestigio y fama, que -- el arrendatario provocó, y además de esto de gran importancia en nuestro estu- dio, la de evitar la destrucción de las negociaciones existentes y como conse- cuencia al desempleo de sus obreros.

De esta manera el legislador podría regular una mayor estabilidad en -- las empresas con el objeto de que no haya más desempleos y que a su vez no se -- ataque el derecho de propiedad. Al respecto podemos decir que, para el arrenda- miento de establecimientos comerciales se debería de imponer un mínimo de tiem- po (5 años digamos), para que con esto se proteja un poco más al local comer- cial, además que en la mayoría de los casos este tipo de arrendamiento deja --- más dividendos a los dueños por ser más altas las rentas que las de casa habita- ción, dejando el precepto antes aludido del derecho de preferencia.

5.- Clases de Despido.

Partiendo de la consideración del despido como acto de resolución unilateral del empresario, y basándonos principalmente en el cuadro de clasificación que aparece en el libro del tratadista español Manuel Alonso García (Curso de Derecho del Trabajo), intentaremos hacer una clasificación de la siguiente manera:

A) Despidos Individuales y Colectivos:

- Individual, numéricamente el despido individual es el que afecta a un solo trabajador, pero jurídicamente la clasificación varía ya que: " No define la significación del mismo el hecho de efectar a un solo trabajador, sino el que la causa que lo produce lo es en cuanto afecta al trabajador o trabajadores despedidos aisladamente, singularmente ". (49)

- Colectivo, el referido a una masa que pueda ser institucionalizada como grupo, ya sea en base a razones jurídicas, morales, etc. ". . . el despido colectivo es caracterizado por producirse a consecuencia de hechos que van referidos al trabajador, no cuanto a individuo aisladamente considerado, sino en cuanto grupo o colectividad ". (50)

" Conviene resaltar la importancia de esta clasificación, ya que teóricamente, en el despido individual hay un decidido predominio del factor jurídico sobre el social y económico, punto de vista que pasan a primer plano en el caso de despido colectivo " . (51)

B) Despidos causales y no causales.

- Despido causal o justificado, originado por un incumplimiento del trabajador, lo cual da la posibilidad al empresario de resolver la relación de trabajo.

- Despido no causal, el que se da por el simple ejercicio del poder empresario

(49) Manuel Alonso García, Op. Cit. Pág. 563
(50) Ibidem.
(51) Miguel Hernández Márquez, DERECHO DEL TRABAJO, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, Pág. 442

sarial, resolución "ad natum". A este respecto nos parece interesante la opinión del maestro español Gaspar Bayón Ch. el cual nos dice: ". . . la diferencia auténtica entre despido causal y no causal, no radica en verdad en que la ley exija causas para el despido sin indemnización, sino que, por indemnización o sin ella, con control jurisdiccional o sindical o sin él, el despido -- realizado por la empresa tenga un valor definitivo y plenamente eficaz de acto rescisorio del contrato de trabajo o carezca de tal carácter". (52)

C) Despidos directos o indirectos

- Despido directo, es el acto del empresario por el cual comunica -- al trabajador que termina con la relación laboral que les unía.

- Despido indirecto, es la serie de actos realizados por el empresario, que no constituyen en sí el rompimiento de la relación, pero obligan al -- trabajador a dimitir, logrando su salida de la empresa sin que el trabajador -- pueda poner en marcha en su beneficio al mecanismo de protección que para el -- caso de despido sin causa tiene previsto las leyes laborales.

D) Despido procedente e improcedente.

- Procedente, cuando el empresario prueba debidamente la causa justificativa del despido ante el órgano jurisdiccional y este lo absuelve del pago de la indemnización.

- Improcedente, cuando las causas que alega el patrón como motivo del despido no se consideren suficientes y el órgano jurisdiccional obliga al pa--- trón al pago de la indemnización correspondiente o, en su caso, a la reinstalación.

Con la anterior clasificación no pretendemos agotar todas las posibilidades de clasificación que se pueden hacer del despido sino solamente nos -- limitamos a aquellas cuyo criterio diferenciador origina consecuencias notorias para cada una de las especies separadas.

(52) Gaspar Bayón Chacón, (DIECISEIS LECCIONES . . .) Op. Cit. Pág. 22

CAPITULO CUARTO.- CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES CONTEMPLADO EN EL CAPITULO ANTERIOR

1.- La Reinstalación.

La razón de esta figura se basa en la disposición constitucional establecida en la fracción XXII del artículo 123, la cual ya puntamos con anterioridad y es aquí donde el trabajador debe fundar su acción ante las Autoridades Laborales. El derecho a la reinstalación es en esencia el derecho a la estabilidad del trabajo ya que este persigue la subsistencia de la relación laboral.

En el precepto aludido se le concede al trabajador a elegir entre la reinstalación y la indemnización; en la reinstalación el trabajador regresará a su empleo en las mismas condiciones con las que venía operando, pero no solo con los derechos anteriores, sino también con los que debió de adquirir desde el momento en que fue despedido injustificadamente y hasta su regreso, como por ejemplo se le computará ese tiempo en su antigüedad ya que él quien fue - sufrió la perturbación en su trabajo y en consecuencia no se le impute la causa por la que no laboró, además de los salarios vencidos.

Pero a este respecto podemos aseverar que en la práctica este derecho en ocasiones es mal visto por los trabajadores, ya que de hecho ellos saben que el ser despedidos sin justificación es por que el patrón ya no los quiere, y como consecuencia de ello la demanda instaurada en contra del patrón le acarrea consecuencias desfavorables para la prestación de sus servicios con normalidad; esto es, que el patrón tomará represalias en contra de este trabajador, haciéndole con ello una carga que imposibilita al trabajador para laborar y que al fin y al cabo lo forzará a renunciar, ya que el trabajador es débil frente a las posibles amenazas del patrón, por ello el trabajador prefiere reclamar la indemnización, ello aunado con el espejismo del dinero y sacarle una buena suma, que a fin de cuenta posiblemente no le alcance para subsistir mientras encuen -

tra otro nuevo empleo, además del tiempo que se llevó la tramitación del juicio.

Otro de los puntos que acontecen con esta figura es la excepción - que puede fundar el empresario para el caso de que se le condene a reinstalar al trabajador y no lo quiera así, la ley en su artículo 49 lo establece de esta manera:

ART. 49 El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes;

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, esta 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 trate de trabajadores eventuales.

Esto entra en contradicción ya que si la Junta condena a un patrón a determinado acto, este se debe cumplir, y no establecer otro precepto que pueda excluir a que condenó facultándolo a eximirse de esta obligación substituyéndola por una indemnización. Además algo importante en cuanto a la manera de pedir la acción de indemnización, el artículo 48 de la Ley establece el derecho del pago de tres meses de salario cuando así lo solicite, pero en el

caso en que el trabajador solicite la reinstalación y el patrón se excepcione, el trabajador será indemnizado conforme lo dispone el artículo siguiente y que a la letra dice:

ART. 50 La indemnización a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Notese que la diferencia en el pago de las respectivas indemnizaciones, radica en la forma de entablar la demanda, o sea, si en la demanda solamente se exige la indemnización, el trabajador será indemnizado conforme lo establece el artículo 48 que consiste en tres meses de salario; aquí no habrá otra clase de indemnización. Pero en cambio si lo que se reclamó en la demanda fue la reinstalación y el patrón se negó, la indemnización será más alta, y esta doble indemnización de tres meses de salario y una cantidad variable -- según la forma de duración de la relación y su antigüedad en el trabajo, en --

funda en la desobediencia del patrón a lo que fue condenado, es una compensación al desacato judicial.

Pero además, si el trabajador demanda la indemnización y el pago de los salarios caídos, no puede demandar a su vez la reinstalación, ya que estas son incompatibles según ejecutorias del Tribunal Colegiado:

REINSTALACION EN EL TRABAJO, SU ACEPTACION POR EL TRABAJADOR QUE RECLAMA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO EXTINGUE ESTA.- Cuando el trabajador que se dice despedido injustificadamente reclama el pago de la indemnización de tres meses de salarios y salarios caídos, pero acepta la proposición del patrón que niega haberlo despedido en el sentido de reinstalarlo en el trabajo, la acción de pago de indemnización se extingue, quedando por resolver únicamente sobre el pago de los salarios caídos hasta la fecha de la reinstalación. Ello es así por las siguientes razones: a) el ofrecimiento del trabajo, la aceptación de dicho ofrecimiento y la reanudación de las labores, extrañan la celebración de un convenio o arreglo entre las partes, en el cual obviamente el trabajador optó por reinstalación en su puesto; b) en los casos de despido injustificado, el actor puede elegir entre el pago de indemnización constitucional o la reinstalación en su trabajo, teniendo en ambos casos derecho al pago de los salarios caídos, pero por su naturaleza y finalidades las acciones de pago de indemnización constitucional y de reinstalación en el trabajo son incompatibles, no solo por que la ley los (sic) como alternativas, sino por que la indemnización por despido entraña el no cumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón, mientras que la reinstalación tiende precisamente a obtener el cumplimiento; de lo anterior se sigue que si se reinstala a un trabajador en su puesto, esto quiere decir que se cumplió con el contrato de trabajo y resulta improcedente el pago indemnizatorio, que tiene precisamente como presupuesto el no cumplimiento del contrato de trabajo.

D.T. 1106/69.- Restaurante Lhardy, S.A. y Coag.- Fallado el 26 de febrero de 1970.- Magistrado relator: Lic. Rafael Pérez Miravete.
Informe 1970. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia del Trabajo, Pág. 97.

2.- La Indemnización.

La disolución del contrato de trabajo que acarrea un despido injustificado, producida por la voluntad de una de las partes, además de producir una perturbación en la relación de trabajo lo extiende a la esfera de lo económico, o sea, mientras dure el procedimiento el trabajador deja de percibir su salario.

La obligación de indemnizar surge por el simple hecho del despido sin causa, o sea por el acto de infracción contractual y por lo tanto, la obligación que tenía el patrón de respetar el derecho al trabajo del obrero, se repercute en la obligación de pagar dicha indemnización. En realidad la reparación pecuniaria que se paga al trabajador más que una sanción al empresario trata de evitar las consecuencias funestas del acto, en efecto, cesada la relación laboral, el empleado u obrero queda desocupado y no siempre es fácil encontrar inmediatamente otra ocupación, ni con la misma remuneración que la anterior, y por otra parte, se pierden beneficios que el tiempo va acumulando al trabajador como es el caso de la antigüedad.

Hemos visto que al disolverse la relación contractual por parte del patrón debe de dar aviso anticipado al trabajador, cuando no se cumple con ese requisito surge el despido injustificado, este tipo de indemnización constituye el resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria y sin aviso previo.

En la doctrina extranjera este tipo de indemnización se contempla desde el punto de vista de las partes que intervienen en la relación, o sea que tanto el trabajador como el patrono tiene la obligación de dar aviso a su contraparte de la disolución del contrato que pretende, y con ello en caso de incumplimiento al pago de una indemnización. En estos casos la indemnización por este concepto es aparte de la que surge por el despido injustificado el aviso previo sirve para que el trabajador busque en cierto tiempo otro empleo,

aunque seguirá trabajando y recibiendo su sueldo normal. Este tipo de infracciones se debe a que el trabajador goza de una licencia diaria dentro de la jornada normal, para salir a buscar un nuevo empleo y cuando se le priva de este se le debe de indemnizar.

En nuestro sistema solo se pagará la indemnización por despido ---- injustificado y que será el de tres meses de salario. Pero existen casos específicos que pueden ser aún mayores como los establecidos en los artículos 436 y - 439 de la Ley Federal del Trabajo. En esta misma relación de ideas podemos agregar que para fijar el monto de la indemnización aparte de cubrir lo que anteriormente dijimos, se debe de fijar el salario diario y de aquí partir para cuantificar la indemnización, esto nos lo resuelve el artículo siguiente:

ART. 89 Para determinar el monto de la indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el sa lario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general -- cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los -- treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha -- del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

La indemnización por más amplia que sea no es justificativa de una cesación en el trabajo, ya que si bien es cierto que el patrón no tiene la obligación de mantener a un trabajador en contra de su voluntad, lo es también que al trabajador le recaerá un perjuicio tal vez definitivo; esto es, en la indemnización solamente se toma en cuenta el acto seguido por el patrón ya sea justo o injusto para despedir al trabajador y que según la ley se le conceden ciertos derechos, pero la Junta debería de tomar en cuenta por ejemplo; el que el trabajador despedido por su especialización le sea más difícil encontrar trabajo, o que por la edad del trabajador no se le permita en otro trabajo aún con su experiencia adquirida en el anterior, la antigüedad ya que si nos remitimos a capítulos anteriores podemos ver que el patrón utiliza o se vale de ciertos artificios para no pagar en un término no lejano una indemnización por antigüedad mayor. Lo anterior es más apegado a la realidad ya que las leyes se hacen en un determinado momento que si son justas, pero conforme pasa el tiempo dejan de serlo, este tipo de indemnizaciones se deberían de imponer y evaluar en el momento en que el patrón es emplazado y al contestar la demanda, y de exigirse una caución que al fin y al cabo por el sistema que se utiliza en nuestro país no lo podría cobrar el trabajador mientras no comprobese su acción, y por otro lado el patrón lo pensaría dos veces antes de despedir a un trabajador sin justa causa.

3.- La Prescripción.

Como último inciso del presente capítulo y para complementar mejor el mismo, hablaremos un poco de la figura de la prescripción.

" Prescripción es un medio de adquirir bienes o deliberarse de --- obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley ". Artículo 1135 Código Civil. Para Mario de la Cueva la anterior definición es: " . . . una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras ". (53)

El título X de la Ley Federal del Trabajo, es el que trata de la prescripción, y especialmente de la prescripción negativa o extintiva, tema -- que ha suscitado muchas controversias, el maestro Alberto Trueba Urbina nos --- dice: " . . . La prescripción de derecho en las leyes laborales de 1931 y en la actual de 1970, como productos del régimen capitalista, autoriza la pres--- cripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría pri- vatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre tra- bajo y previsión social ". (54)

Por su parte Nestor de Buen Lozano dice acerca de la prescripción " . . . desde el punto de vista estricto de derecho laboral parece contradecir su reglamentación el principio de irrenunciabilidad de los derechos de -- los trabajadores, previsto en el inciso g) de la fracción XXVII del apartado - "A" del artículo 123 constitucional y la naturaleza " de orden público " que - el artículo 5o. atribuye a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo " (55)

Pero, a pesar de las múltiples controversias, la prescripción es -- necesaria para evitar que las acciones permanezcan eternamente, y " para co---

rrar el peso a interminables disputas ". (56)

(53) Mario de la Cueva Op. Cit. Pág. 569

(54) Alberto Trueba Urbina Op. Cit. Pág. 447

(55) Nestor de Buen L. Op. Cit. Pág. 596

(56) Ibidem.

" . . . Se trata de un conflicto entre la justicia y la seguridad jurídica, que no puede ser resuelto de manera unívoca " , (57)

" No cabe duda de que, si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos, sin que existiera -- capital que pudiera hacerles frente. En ello, inclusive, se producirá un fenómeno pernicioso para la estabilidad de las empresas y, por lo mismo, para los propios trabajadores " , (58)

Los términos de prescripción extintiva, son relativamente breves, como término general para la prescripción de las acciones de trabajo es de un año (Art. 516 L.F.T.), los siguientes términos de prescripción son excepciones al anterior, así: prescriben en un mes: las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores (esto con relación a lo que comentamos en capítulos anteriores al hablar del contrato a prueba); y las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. (Art. 517)

Prescriben en dos meses: las acciones de los trabajadores que sean separado del trabajo. (Art. 518)

Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- b) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;
- c) Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas (Art. 519).

La prescripción no corre según lo dispuesto en el artículo 520 con

(57) *Ibidem*

(58) *Id.*, Pág. 597

tra los incapaces mentales, sino cuando se haya dicarnido su tutela conforme a la ley y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Así mismo la prescripción se interrumpe en el caso contemplado por el A.O. 6800/59/2o., Banco Nacional de Crédito Ejidal, el cual a la letra ---- dice:

Si se demuestra por el trabajador que fué encarcelado por denuncia hecha en su contra y permaneció durante ocho meses recluso en la cárcel pública, la excepción de prescripción opuesta por la demanda en el sentido de que rescindió el contrato del trabajador desde el momento mismo en que quedó detenido, resulta inoperante ya que en estos casos y de conformidad con lo que dispone la fracción IX del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo (se refiere a la de 1931), los efectos del contrato de trabajo se suspenden hasta en tanto no se encuentra el trabajador en condiciones de reanudar servicios y es por lo mismo hasta ese momento en que, si no se presenta a laborar, corre a su perjuicio el término prescriptorio.

Se interrumpe la prescripción por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe. (Art. 521)

Para el cómputo de los plazos de prescripción los meses se contarán por el número de días que les corresponda, el primer día se contará completo y el último debe ser también completo y si es feriado se tomará al primer día útil siguiente. (Art. 522)

Nos parece interesante señalar, por último, que en el caso que el patrón levante una acta administrativa, la prescripción se comienza a contar -- al cierre del acta, de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte, la ----

cual dice:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION. EN CASO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA ORDENADA POR EL PATRON.- El patrón debe practicar investigación administrativa según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

A.D. 2277/63 Consuelo Vadillo Gutiérrez

A.D. 2219/64 Ernesto Vázquez Espejel

A.D. 2953/68 Gilberto Bernal Delgado

A.D. 4293/70 Guillermina Castillo Cruz.

A.D. 1721/73 Secretario de Hacienda y Crédito Público

CONCLUSIONES .-

- 1.- El Despido es una de las formas de disolución de la relación individual de trabajo, que contempla nuestra legislación laboral positiva.
- 2.- El despido es un acto jurídico
- 3.- El despido puede ser con o sin causa.
- 4.- El despido es un acto unilateral del patrón
- 5.- El acto de despido no necesariamente implica, por parte del patrón, el uso de su facultad de rescindir.
- 6.- En derecho mexicano del trabajo, la figura del despido es un acto formal, según lo establece el artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo.
- 7.- La no observancia de la formalidad en el despido, consistente en dar aviso escrito del mismo al trabajador, hace acreedor al patrón de pagar una indemnización por despido injustificado.
- 8.- La rescisión es también una forma de disolución de la relación individual de trabajo consagrada en nuestra Ley Federal del trabajo.
- 9.- La rescisión se dá siempre en virtud de un incumplimiento, de cualquiera de las partes de la relación laboral, incumplimiento que faculta a la parte ofendida a hacer uso de su derecho de rescindir.
- 10.- Tanto el despido como la rescisión, son unilaterales y disuelven la relación laboral, y, salvo sutiles diferencias se equiparan, sin embargo, el legislador les dá diferentes consecuencias jurídicas.
- 11.- El trabajador, al ser despedido podrá optar por pedir la reinstalación o escoger la indemnización consistente en tres meses de salarios y el pago de salarios caídos, teniendo el patrón que demostrar la justificación del despido, o de lo contrario, tendrá que cumplir la acción elegida por el trabajador.
- 12.- Si el trabajador rescinde la relación individual de trabajo, esto implica que rompe el vínculo que lo unía al patrón y si demuestra la justificación

de ésta, tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salarios más veinte --
días por cada año de servicios.

13.- Tanto el despido como la rescisión, los podrá hacer valer el patrón baso
do en un incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador o por una excl
siva volición.

14.- Tanto una manifestación de voluntad por parte del patrón la cual priva al
trabajador de su fuente de ingresos, como que éste rescinda la relación indi--
vidual de trabajo, en virtud de un acto u omisión del patrón, consideramos que
ambas figuras deberían de tener las mismas consecuencias, lo que en Derecho Mexi--
cano del Trabajo nó ocurre.

15.- No existe responsabilidad del trabajador cuando no le es proporcionado --
su lugar de trabajo, debiendosele pagar el salario integro aún cuando no labore.

16.- La falta del local no es causa de suspensión de la relación de trabajo --
ya que la ley no lo contempla, solo se tomarán en cuenta las enumeradas, lo que
quiere decir que el precepto es limitativo.

17.- El patrón deberá admitir a sus trabajadores cuando al concederse el ----
cierre de la anterior empresa, ése mismo o por conducto de Interpósita persona -
establezca otra semejante.

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

Alonso García Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. ed. Ediciones Ariel, Barcelona, 1967.

A. Napoli, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, -- 2a. ed. Sociedad Anónima Editora e Impresora Bs. Aires 1971.

Alonso Olea Manuel, EL DESPIDO, Institución de Estudios Políticos, Madrid, 1957.

Bauche Gardiálego Mario, LA EMPRESA, Edit. Porrúa, México-1977.

Braña Garduño Francisco y Baltazar Cavazos Flores, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada, Edit. Jus, México 1975.

Castorena J. Jesus, MANUAL DE DERECHO OBRERO, 5a. ed., Fuentes Impresores, México 1971.

Cabanellas Guillermo, INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL

Cabanellas Guillermo, DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES,

CAVAZOS Flores Baltazar, EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA, Confederación Patronal de la República Mexicana 1972.

De Buen L. Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomos I y II Edit. Porrúa, México 1974.

De la Cueva Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 12a. ed.- Tomo I, Edit. Porrúa, México 1970.

De la Cueva Mario, EN NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,- Edit. Porrúa, México 1978.

De la Garza Francisco, DERECHO FINANCIERO MEXICANO, Edit.- Porrúa, México 1979.

Deveall, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I Edición La Ley, Buenos Aires, 1964.

De Vall Mario, LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO,

De Pina Rafael, DERECHO CIVIL MEXICANO, Edit. Porrúa, México 1977.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomos II Y III.

García Abellan, DERECHO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO,

García Maynes Eduardo, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO -
24a. ed. Edit. Porrúa 1975.

Gonzalez Blanco Salomón, COMENTARIOS A LAS REFORMAS CONSTITU-
CIONALES DEL INCISO A ART. 123,

Gurrero Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 5a, ed. -
Edit. Porrúa, México 1971.

Hernáiz Marquez Miguel, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRA-
BAJO, 10a. ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1969.

Krotoschin Ernesto, TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I.

Krotoschin Ernesto, INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a.
ed., Edit. Depalma, Buenos Aires 1968.

Mantilla Molina Roberto L., DERECHO MERCANTIL, Edit. Porrúa -
México 1980.

Mozart Víctor Russomano, LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA-
EMPRESA, U.N.A.M., México 1980.

Muñoz Luis, COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. -
Porrúa, México 1968.

Nestor de Buen Lozano, DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, ---
México 1974.

NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA, Tomo VII, Fco. Saeix Editor, Bar-
celona 1955.

Oficina Internacional del Trabajo, TERMINACION DE LA RELACION-
DE TRABAJO, OESPIDO Y CESE, Informe VII (1), Ginebra 1961.

Preau-Riffard, CONTRATO DE TRABAJO, Buenos Aires 1960.

S. Castro Zvaela-Luis Muñoz, 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICA_
NA 1917-71, Tomo IV, México 1975.

Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa
México 1970.

Varios Autores, DIECISEIS LECCIONES SOBRE CAUSAS DE OESPIDO, -
Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, México 1969.

H O T A.- Las obras contenidas en esta bibliografía no aparecen ne-
cesariamente citadas dentro del cuerpo del presente trabajo, pero
forman parte de la bibliografía consultada.

F U E N T E S .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de 1970, Reformas Procesales de 1980.

Código Fiscal de la Federación

Código Civil