

817  
221



# Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EL DESPIDO EN EL DERECHO  
MEXICANO DEL TRABAJO

## T E S I S

Que para optar por el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

RODRIGO SERRANO VILLALBA



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA GENERAL DE  
EXAMENES PROFESIONALES

México, D. F.

1987



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 está 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

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.- CONCEPTO JURIDICO DEL DESPIDO.	
A).- Introducción.....	3
B).- Antecedentes históricos del despido.	3
C).- Análisis del concepto.....	11
CAPITULO II.- EL CONTRATO DE TRABAJO.	
A).- Introducción.....	16
B).- La relación de trabajo.....	16
1.- Elementos de la relación de trabajo.	22
2.- Requisitos de formación y validez de la relación de trabajo.....	26
3.- La estabilidad en el trabajo.....	30
4.- La suspensión de la relación de trabajo.....	36
C).- Terminación del contrato de trabajo.	42
D).- Rescisión de los contratos en materia laboral.....	47
E).- Rescisión de los contratos en materia civil.....	49
CAPITULO III.- REGULACION DEL DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
A).- Introducción.....	57
B).- Estudio de todas y cada una de las causas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Nueva Ley...	

## INDICE

	pág.
... Federal del Trabajo.....	58
C).- Otras causas de despido.....	76
D).- Aviso de despido.....	80
E).- Despido justificado.....	82
F).- Despido injustificado.....	85
G).- Consecuencias del despido.....	89
<b>CAPITULO IV.- JURISPRUDENCIA.</b>	
A).- Introducción.....	94
B).- Análisis.....	94
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>114</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>118</b>

## INTRODUCCION

Esta tesis es de carácter obreropatronal, es decir, nos hemos preocupado por que sea útil tanto al obrero como al patrón, en el sentido de que han quedado asentados los derechos y obligaciones que corresponden a cada uno, esto -- con la finalidad de evitar conflictos innecesarios, ya que muchas veces se suscitan por la falta de claridad o comprensión de la relación laboral.

En este trabajo tenemos la intención de dejar las bases para acreditar y hacer valer los derechos respectivos de las partes, que nos lleven a la solución del conflicto.

Inclusive la autoridad está auxiliada de varias tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la finalidad de que imparta una justicia exacta dándole la razón a quien la tenga.

También hemos procurado no limitarnos a proporcionar casos concretos, sino llenar con hechos y argumentos que sirvan de ejemplo como casos de posibilidad real en el litigio, para que resulte más accesible su traslado a los casos concretos.

En todos y cada uno de los puntos que forman esta tesis, se da una exposición interpretativa de los preceptos de ley, así como de carácter doctrinal y orático.

Fácilmente se comprenderá que el tratamiento de este trabajo, es diferente al de un estudio en materia civil, en virtud de que el derecho del trabajo, es un derecho nuevo, dinámico e inspirado en el humanismo jurídico, que se rige por principios distintos y hasta en ocasio-

nes, opuestos a los del derecho común. que tiene que adaptarse a la evolución de la vida real, económica y social.

Por lo que un simple conjunto de normas jurídicas estancadas, carecerían de efectividad por aparecer desligadas del modo de operar en nuestra vida actual.

## CAPITULO I

### CONCEPTO JURIDICO DEL DESPIDO

A).- Introducción.- B).- antecedentes históricos del des\_ pido.- C).- Análisis del concepto.

#### A).- Introducción

En nuestra vida diaria consideramos que el trabajo es la expresión del hombre, por lo que los estudiosos del de\_ recho del trabajo dan su lugar al hombre pero con dignidad humana, protegiéndolo en primer lugar por nuestra Carta - Magna de 1917 imponiendo su estatuto en el artículo 123, - en principios generales del derecho, en leyes, en reglamen\_ tos, en laudos, y por nuestra jurisprudencia.

Por lo que si el trabajador realiza en su trabajo to\_ do su esfuerzo y capacidad, obviamente que se le pagará - por su trabajo una justa retribución para que tenga una - existencia decorosa en unión de su familia.

Y como la finalidad del artículo 123 Constitucional - consiste en buscar la justicia social, los trabajadores - que sean despedidos deben hacer valer el derecho del tra\_ bajo mediante solidaridad y conciencia, de que tienen de\_ recho a percibir ciertas prestaciones de ley.

B).- Antecedentes históricos del despido

Para tratar esta figura jurídica, antes debemos referirnos a la aparición del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917 por ser el primero que hace referencia del despido.

A este respecto en la sesión del 26 de diciembre de 1916 los diputados: Heriberto Jara y Hector Victoria de Veracruz y Yucatán respectivamente, presentaron iniciativas de proyecto del artículo 50. Constitucional en favor de los trabajadores, y entre dichas iniciativas estaban: que la jornada de trabajo no excediera de ocho horas, aún que el trabajo se hubiese impuesto mediante sentencia judicial; que los conflictos entre el capital y el trabajo fueran resueltos por los tribunales de conciliación y arbitraje; que los trabajadores fueran indemnizados por los riesgos que sufrieran en el trabajo; la fijación del salario mínimo; el descanso semanal; la higienización de los talleres fábricas y minas; seguro para los casos de vejez; la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores; etc.

De todas estas iniciativas, la comisión dictaminadora de dicha sesión, sólo tomó en cuenta: la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, y la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores.

Sin embargo, todas las iniciativas propuestas por ...

... dichos diputados, posteriormente fueron tomadas en cuenta en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

Gracias a que dichos diputados fueron apoyados por Von Versen cuando manifestó, que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, previniendo al Constituyente de Querétaro, que no tuviera miedo a lo que decía Don Fernando Lizardi que en dicha Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Estos diputados también fueron apoyados por Don Proy-lán C. Manjarrez, cuando manifestó que era conveniente retirar del artículo 5o. todas las cuestiones obreras dedicándose a ellas un título en nuestra Constitución de 1917.

( 1 ) .

Esta idea fué ratificada por Don Alfonso Cravioto cuando manifestó que "así como Francia después de su revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo - de consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores ". ( 2 ) .

Esta idea también fué apoyada por Don José Natividad Macías, quien hizo un proyecto de dicho título, mismo que contenía las bases de los derechos de los trabajadores.

( 5 )

Este proyecto posteriormente fué turnado a la comisión redactora, y de ahí a la Comisión del Congreso Constituyente de Querétaro, comisión que posteriormente lo presentó -- ante el congreso llevado a cabo en Querétaro en el teatro -- iturbide, es así que dicho proyecto fué aprobado el 23 de -- enero de 1917 por unanimidad de 163 votos de los diputados que estuvieron presentes en dicho congreso.

Después fué entregado por Don Venustiano Carranza al -- Supremo Parlamento de la Revolución, es así que dicho proyecto quedó plasmado en el artículo 123 de nuestra Carta -- Magna del 5 de febrero de 1917 formando el título sexto.

En este título sexto, por considerar que el tema de -- estudio son los antecedentes históricos del despido, a -- continuación se transcribe la fracción XVII del artículo -- 123 de la Carta Magna del 5 de febrero de 1917: " el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente -- tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando...

... los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él ". ( 3 ).

De esta transcripción podemos observar, que es hasta entonces cuando por primera vez se habla del despido injustificado pero de una manera muy breve toda vez que el legislador no se ocupó siquiera por dar un concepto genérico del despido a pesar de ser útil en los juicios laborales.

Posteriormente de 1917 a 1923 todos los Estados de la República expedieron leyes locales sobre el trabajo, - mismas que en 1923 fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, bajo el título de Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

( 4 ) .

Durante este lapso de tiempo, las Legislaturas de los Estados tampoco se ocuparon por dar un concepto juridico de algún tipo de despido, lo que obviamente traía - como consecuencia que las autoridades del trabajo resolvieran los conflictos pero con suma dificultad, precisamente por la falta de elementos procesales.

Después tomando como fundamento el preámbulo del...

( 7 )

... artículo 123 Constitucional de la reforma de 1929, - el Congreso de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo que fué promulgada el 13 de agosto de 1931 por Don - Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República Mexicana; y publicada en el Diario Oficial del 28 del mismo mes y - año, constituyendo esta Ley la unificación de todas las - leyes laborales de los estados, misma que estuvo en vigen- cia hasta el 30 de abril de 1970; que tampoco contiene al - gún concepto jurídico de algún tipo de despido, y sólo la jurisprudencia de la Suprema Corte estableció algunas te- sis sobre la carga de la prueba del despido. V a pesar - que la Constitución de 1917 sufre otra reforma en su ar- tículo 123 del 21 de octubre de 1960 y es publicada en - el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año, su - fracción XXII del Apartado A quedó idéntica a la de 1917.

( 5 ) .

De esta reforma, debemos concluir que el legislador tampoco se ocupó por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, ya que sólo se siguió refiriendo al des- pido injustificado pero sin hacerle un estudio minucioso.

Posteriormente en 1962 la Comisión nombrada por Don Adolfo López Mateos e integrada por: el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tanayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el ...

( 8 )

... licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro Mario - de la Cueva, presentaron un anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en el que exigían que fueran reformadas las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y - XXX del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

( 6 ) .

Estas fracciones fueron reformadas por Decreto del - 20 de noviembre de 1962 mismo que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 del mismo mes y año. Y a pesar que la fracción XXII se le adicionó una leyenda intermedia que dice: 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.

( 7 ) .

Como es de observarse, el legislador tampoco se ocupó por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, y - sólo se siguió refiriendo al despido injustificado pero - sin profundizarlo. Pues esta leyenda sólo vino a cambiar la forma de proceer la reinstalación e indemnización de una manera diferente a la de 1917.

Estas reformas fueron reglamentadas de acuerdo al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación ...

( 9 )

... del 31 de diciembre de 1962. ( 3 ) .

Posteriormente en 1963 una segunda comisión nombrada por Don Gustavo Miaz Ordaz e integrada por las mismas personas que integraron la comisión de 1962 y agregándose a ella el licenciado Adolfo López Aparicio, presentaron un segundo anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, y a propuesta del Ejecutivo fué divulgado entre los sectores interesados para que dieran sus opiniones - sobre este anteproyecto.

El primero de mayo de 1963 el Ejecutivo también invitó a las clases sociales para que nombraran sus representantes para que por su conducto dieran sus opiniones sobre este anteproyecto. ( 9 ) .

Y en diciembre del mismo año cuando los sectores interesados emitieron sus opiniones, el Ejecutivo Federal todavía realizó una discusión con los representantes de las clases sociales sobre este anteproyecto.

Y posteriormente dicho Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, sin embargo el Congreso de la Unión todavía invitó a la comisión redactora para hacer algún cambio de impresión a esta iniciativa, sin en cambio esta ...

... Comisión ya no hizo ningún cambio.

Es así que la Nueva Ley Federal del Trabajo fué aprobada y publicada en el Diario Oficial del primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año. ( 10 ) .

Por lo que el párrafo segundo de la fracción IV del artículo 47 de esta Ley dice: que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Gracias a esta disposición Roberto Muñoz Ramón nos pudo definir el despido: como la manifestación unilateral de la voluntad del patrón, por medio de la cual le comunica al trabajador por escrito, que por determinadas causas y a partir de cierta fecha deja de prestarle sus servicios.

( 11 ) .

#### C).- Análisis del concepto

De la definición anterior, se dice que el despido es un acto unilateral por quedar constituido con la sola manifestación unilateral de la voluntad del patrón, sin que para ello tenga que ser necesaria la aceptación del ...

... trabajador.

También se dice que el despido, es un acto formal, - ya que la manifestación de la voluntad del patrón la tiene que comunicar al trabajador por escrito. ( 12 ).

Y finalmente de esta definición se desprende que el despido es suspensivo, toda vez que al recibir el escrito dicho trabajador, éste debe abstenerse de seguir trabajando. ( 13 ).

Y por lo que hace al escrito que contenga las causas determinadas que den lugar al despido, no es necesario - que contenga la fracción o fracciones del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que contengan las causas de rescisión, sino que dicho escrito debe contener descritos los hechos constitutivos de las causas de rescisión, como por ejemplo: a).- en el caso de despido por faltas injustificadas de asistencia, se deben precisar - los días que faltó dicho trabajador a su trabajo; b).- en el caso de despido porque el trabajador haya desobedecido órdenes, se debe precisar la fecha en que se dió la orden, quién le dió esa orden, y en que consistió la orden, etc.

Esta tesis también es sostenida en amparo directo,...

... pero de éste nos ocuparemos en el capítulo de jurisprudencia de este trabajo. ( 14 ) .

De esta definición debemos decir, que el despido también es prescriptible toda vez que la voluntad del patrón se debe comunicar al trabajador dentro del término de un mes.

" CITAS "

- 1.- José Dávalos Morales. Derecho del Trabajo I. págs. 63 y 64. Editorial Porrúa, S.A. México, 1935.
- 2.- Idem. Pág. 65.
- 3.- Idem. págs. 66, 68 y 69.
- 4.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, - Teoría Integral. págs. 157 - 160. Sexta Edición. - Editorial Porrúa, S.A. México, 1931.
- 5.- Idem. págs. 167 - 180.
- 6.- José Dávalos Morales. Ob Cit. Pág. 73.
- 7.- Alberto Trueba Urbina. Ob Cit. págs. 135 y 136.
- 8.- Idem. Pág. 138.
- 9.- José Dávalos Morales. Ob Cit. Pág. 73.
- 10.- Idem. Pág. 74.
- 11.- Roberto Muñoz Ramón. Derecho del Trabajo, Tomo II. Pág. 353. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1933.
- 12.- Ibidem.

13.- Iden. pág. 35b.

14.- Iden. pág. 354.

## CAPITULO II

### EL CONTRATO DE TRABAJO

A).- Introducción.- B).- La relación de trabajo.- C).- Terminación del contrato de trabajo.- D).- Rescisión de los contratos en materia laboral.- E).- Rescisión de los contratos en materia civil.

#### A).- Introducción

La tarea que tiene encomendada el hombre es el trabajo, y a pesar que desde tiempos muy remotos el hombre fué considerado como una cosa en el comercio, la doctrina nunca trató y a la fecha tampoco trata de desconocerle su dignidad humana, tan es así que la Constitución Política de 1917 consigna dicha dignidad en sus artículos 5 y 123.

Y como el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, nuestro derecho del trabajo asegura la salud, la vida y proporciona al trabajador un nivel económico decoroso, por lo que el derecho del trabajo comienza a funcionar desde el momento en que dicho trabajador inicia su actividad independientemente de que exista o no contrato toda vez que el artículo 20 de la Nueva Ley del Trabajo sostiene, que tanto la relación de trabajo como el contrato, producen los mismos efectos.

#### B).- La relación de trabajo

En un principio el hombre fué considerado en México, como una cosa en el comercio, ésto para que sus derechos y obligaciones quedaran consignados bajo un contrato ya que sólo en él se encontraba regulada la relación de trabajo.

De lo que se deducía, que los servicios del hombre - quedaban sujetos bajo un contrato de arrendamiento.

A pesar de ello Carnelutti consideró la relación de trabajo, como un contrato de compra-venta toda vez que - los trabajadores vendían su energía de trabajo. Chatelain y Valverde dijeron que la relación de trabajo es un contrato de sociedad toda vez que los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario aportaba su capital para compartir utilidades.

De lo que se deduce, que Chatelain y Valverde hacen por primera vez referencia a la dignidad humana.

En México los autores del Código Civil de 1870 en la exposición de motivos manifestaron, que el hombre no podía ser considerado como una cosa en el comercio toda vez que ello atentaba contra la dignidad humana, sin embargo dijeron que la relación de trabajo era considerada como un - contrato de mandato.

Finalmente los artículos 5 y 123 de la Constitución del 5 de febrero de 1917, hicieron efectiva la dignidad humana precisamente cuando se llevó a cabo la Asamblea Constituyente, en la que el derecho del trabajo fué proclamado por primera vez.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se pudo apartar de la tradición civilista toda vez que su artículo 18 manifiesta: que "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias." ( 15 ) .

Tampoco se pudo apartar de la tradición civilista por que su artículo 31 manifiesta: "la falta del contrato escrito no privará al trabajador de sus derechos, pues se imputará al patrono la falta de la formalidad".

( 16 ) .

Posteriormente esta presunción de contrato fué recogida en el artículo 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, conteniendo una presunción juris tantum al manifestar que: "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo ...

... personal y el que lo recibe ". ( 17 ) .

La relación de trabajo vela por las necesidades del -  
trabajador, por lo que a este respecto es aplicable el pá-  
rrafo primero del artículo 57 de nuestra Nueva Ley.

Por lo que Mario de la Cueva dedujo del artículo 20 -  
de la Nueva Ley que: "se entiende por relación de trabajo,  
cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación  
de un trabajo personal subordinado a una persona ".

( 18 ) .

Esta definición no la podemos considerar perfecta por  
dicho elemento de subordinación que contiene; toda vez que  
en nuestra vida diaria puede suceder que debido al derecho  
y deber que tiene el hombre para trabajar, se ocupe como -  
por ejemplo: en arreglar un jardín sin que exista instruc-  
ción de parte del patrón.

Con esto debemos decir, que para que exista la rela-  
ción de trabajo, basta con que exista un trabajo realizado  
y un patrón.

Este criterio es sostenido en virtud de que la función  
del derecho del trabajo, consiste en proteger la energía de  
trabajo del hombre.

( 19 )

No obstante el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Nueva Ley, textualmente dice: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Este precepto tampoco lo consideramos perfecto, en primer lugar por las razones vertidas anteriormente respecto a la subordinación; en segundo lugar porque no podemos considerar que para la formación de la relación de trabajo, - el salario tenga que ser un elemento necesario, sino que - debemos decir que el salario es una consecuencia por la -- prestación de un trabajo.

Este precepto se presta a que el patrón fácilmente -- evada la justicia.

La relación de trabajo también la reconoce el artículo 24 de la Ley argentina de 1974 al manifestar: que " habrá - relación de trabajo, cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago - de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen ". ( 19 ) .

Como es de observarse, este numeral si es de índole...

... social

Por lo que hace a los trabajadores al servicio del Estado en nuestra metrópoli, el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: que ellos eran regidos por las leyes del servicio social.

Y en 1934 dichos trabajadores indujeron al presidente Abelardo L. Rodríguez para que expidiera un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio social, mismo que rigió hasta el treinta de noviembre de 1935.

Posteriormente a propuesta del presidente Lazaro Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó en 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

En 1944 dicho estatuto fué reformado cuando estuvo en el Ejecutivo el General Avila Camacho, pero sin embargo los trabajadores públicos seguían careciendo de protección constitucional.

Y finalmente Don Adolfo López Mateos sugirió en 1959 que se adicionara al artículo 123 Constitucional un apartado B. Dicha sugerencia fué aprobada en 1960 y trajo como consecuencia sustraer del derecho administrativo el capí-

tulo denominado: la relación entre el Estado y sus trabajadores.

Siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Don Adolfo López Mateos, promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que fué publicada en el Diario Oficial de 23 de diciembre de 1963 entrando en vigor al día siguiente. ( 20 ) .

#### 1.- Elementos de la relación de trabajo

La Ley Federal del Trabajo de 1931 consideró la relación de trabajo como un contrato, por lo que su artículo - 17 decía que: "contrato individual de trabajo es aquél — por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida ". ( 21 ) .

De este precepto Alberto Rriseño Ruiz deduce dos elementos: 1.- una dirección; y 2.- una dependencia. La dirección servía para designar la relación técnica en la que el trabajador, quedaba obligado a prestar su trabajo obedeciendo los lineamientos, instrucciones y órdenes del patrón; la dependencia se refería a la relación económica entre el trabajador y patrón toda vez que el trabajador subsistía de un salario.

Posteriormente el legislador con la Nueva Ley sustituyó estos elementos por el de subordinación. Plasmando en el párrafo primero del artículo 20 cuatro elementos de la relación de trabajo: 1.- trabajador y patrón; 2.- prestación de trabajo; 3.- subordinación; y 4.- salario.

( 22 ) .

Pues para que exista la relación de trabajo, tiene que existir el primer elemento toda vez que gracias a él puede existir la relación de trabajo.

Por lo que hace al segundo elemento debemos decir que este es muy claro, toda vez que por la simple prestación - de un trabajo inmediatamente entra en función el derecho - del trabajo, por lo que no requiere darle un mayor enfoque.

En cuanto a la subordinación el derecho civil consideraba al patrón como un amo, en tanto que al trabajador como un esclavo.

Dicha subordinación fué recogida en el artículo 2573 - del Código Civil de 1870.

Por lo que la exposición de motivos del proyecto del - artículo 123 constitucional aclaró, que la relación de tra-

( 23 )

bajo sería igual para los trabajadores y los patrones, inclusive, que dicha esclavitud quedaba prohibida.

No obstante Alberto Trueba Urbina dice que para caracterizar el trabajo dicho trabajador tiene que ser subordinado. ( 23 ) .

Por lo que no estamos de acuerdo con él, sin embargo debemos decir que el trabajador no tiene que ser subordinado debido a que el trabajo por ser un derecho y un deber social, el trabajador puede como por ejemplo: pintar la fachada de una casa sin existir instrucción de parte del patrón.

La fuerza expansiva del derecho del trabajo sostuvo - que de acuerdo a la subordinación, el ejercicio libre de - ciertas profesiones como por ejemplo: la abogacía y la ingeniería, no podían quedar sometidas al derecho del trabajo. Sin embargo que para conseguir la justicia social las autoridades del trabajo, tienen que tomar en cuenta el artículo 13 de la Nueva Ley ya que éste obliga a las autoridades a inclinarse hacia el trabajador. ( 24 ) .

No debemos olvidar que la prestación de servicios profesionales se encuentra regulada en el capítulo II del título decimo de nuestro Código Civil vigente en el Distrito...

... Federal.

Finalmente Mario de la Cueva dice que la subordinación es: la relación jurídica creada entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual, dicho trabajador está obligado en la prestación de sus servicios a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Esta definición comprende dos elementos: 1.- la obligación jurídica del trabajador para cumplir sus funciones o deberes y las instrucciones para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa; 2.- la facultad jurídica del patrón por medio de la cual da instrucciones, lineamientos u órdenes para la mejor obtención de los fines de la empresa.

Debemos decir que estos elementos se encuentran contenidos en el artículo 422 de la Nueva Ley al manifestar: que el Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo del trabajo.

por lo que la relación de trabajo, nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal que requiere de un trabajador y un patrón, aunque no se haya determinado el...

... monto ni la forma de pago del salario.

El salario es una consecuencia de la prestación de un trabajo, de tal manera que al vencer el plazo que la Ley - confiere para pagarlo o no se ha fijado su monto y las partes no llegan a un acuerdo, quien decidirá al respecto será la Junta de Conciliación y Arbitraje. ( 25 ) .

Por lo narrado debemos decir que el salario, no es un elemento de la relación de trabajo, por lo que a este respecto el párrafo primero del artículo 20 de la Nueva Ley - Federal del Trabajo debe ser reformado.

## 2.- Requisitos de formación y validez de la relación de trabajo.

Por lo que hace a esta figura, la Ley Federal del Trabajo de 1931 se refirió al contrato de trabajo tomando como base el derecho civil porque así lo disponía su artículo 16 y además porque en el derecho civil, se encontraban los requisitos de existencia, los elementos de validez y la teoría de las nulidades de los contratos.

Esta idea del contrato posteriormente fué recogida en el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, pero sin tomar en cuenta el derecho civil y sosteniendo,...

... que tanto la relación de trabajo como el contrato surten los mismos efectos.

La Ley de 1931 sostuvo que el acto existía mediante la voluntad de los contratantes.

Mario de la Cueva dice que la doctrina de la existencia la encontramos contenida en nuestra Nueva Ley, ya que de su artículo 50. se deduce: que las normas de trabajo son de orden público, por lo que su renuncia "no produce efecto legal ni impide el goce y el ejercicio de los derechos". ( 26 ) .

Por lo que se deduce del artículo 50. de nuestra Carta Magna, que dicho acto existe con la sola voluntad del trabajador al decir: que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales y sin su pleno consentimiento.

Por lo que hace a los elementos de validez, en 1919 - la conferencia celebrada por la Oficina Internacional señaló como edad mínima de admisión a laborar, la de 14 años. La ley Federal del Trabajo desde 1931 hasta 1962 autorizó a los niños de doce a dieciséis años para que pudieran trabajar, pero la reforma efectuada en 1963 elevó el límite inferior a la edad de catorce años y el hecho de que nuestra Nueva Ley prohíba el trabajo a los menores de catorce años, no quiere decir que sean incapaces sino que el legis

lador lo hace con el fin de proteger a la niñez.

Por lo que el artículo 23 de la Nueva Ley dice: que - los mayores de catorce años y menores de dieciséis "necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política ". ( 27 ) .

Este numeral también declara en su primer párrafo, que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley.

Pues con el motivo de la prestación de sus servicios, el párrafo segundo de dicho numeral dice que: " los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les correspondan ". ( 28 ) .

Este párrafo es aclarado por el artículo 691 de la Nueva Ley al manifestar que: " los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante ". ( 29 ) .

Por lo que para el pago del salario, según el artículo 100 de la Nueva Ley, este debe ser pagado directamente al menor trabajador.

Se debe sostener que el artículo 23 de la Nueva Ley, es un reflejo de la reforma de 1903 que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931. y la finalidad que persigue la Nueva Ley, consiste en proteger a la niñez y sobretodo -- que cumpla con su educación primaria y que se pague al me nor trabajador directamente su salario, precisamente por tratarse de un trabajo personal.

y por lo que hace a la nulidad de los contratos. Don Manuel Borja Soriano continuando con Aubry et Rau y apoyándose además en Planiol y en Colin et Capitant, expresó que la nulidad: " ataca los actos que se ejecuten material mente en contravención a un mandato o a una ley imperativa o prohibitiva, o protege a personas determinadas ".

( 30 ) .

Mario de la Cueva deduce del artículo 2226 del Código Civil Vigente en el Distrito Federal que: " cuando se pronuncie por el Juez la nulidad, los efectos que se hubiesen producido serán destruidos retroactivamente ". ( 31 )

Se debe sostener que no es posible aplicar la nuli-

( 29 )

dad a nuestro derecho del trabajo, en virtud de que no se puede restituir al trabajador su energía de trabajo que -- dió por el desempeño de ciertas actividades, y tampoco se le puede exigir que devuelva los salarios que percibió -- por motivo de aquellas actividades.

Por lo que hace a los vicios del consentimiento, la -- Ley Federal del Trabajo de 1931 se refirió al dolo en sus artículos 121 fracción I (122 fracción I, después de la -- reforma de 1962) y 123 fracción II (125-A fracción I, después -- pués de la reforma citada), causado por la presentación -- de certificados o referencias falsos en los que se atribuía -- buía al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de -- que carecía.

En este caso el artículo 329 de dicha ley, concedía al patrón un mes para demandar al trabajador la nulidad del -- contrato celebrado por error, dolo o intimidación.

( 32 ) .

Debemos sostener que la tesis del dolo es proyectada en la fracción I de los artículos 47 y 51 de la Nueva Ley, esto en razón de que la palabra engaño es sinónima de la -- palabra dolo.

### 3.- La estabilidad en el trabajo.

Esta figura apareció en la Constitución Política de...

... 1917 como una manifestación de la justicia social para el trabajador.

Por lo que la relación de trabajo, sólo se disuelve -- mediante la voluntad del trabajador y excepcionalmente -- por la del patrón pero sólo cuando el trabajador haya incurrido en alguna causa de rescisión, o por alguna circunstancia ajena a la voluntad de las partes.

De ahí que el párrafo tercero del artículo 5o. Constitucional manifiesta: que la estabilidad depende de la -- voluntad del trabajador.

En la (Universidad de Pará la estabilidad posee doble naturaleza: a).- es un derecho del trabajador permanecer en su trabajo mientras no incumpla con sus obligaciones; b).- es la fuente que garantiza la vida del trabajador -- y que va generando la antigüedad como alguna de las prestaciones indemnizatorias para el trabajador.

La primera es proyectada en el artículo 4o. de la -- Nueva Ley Federal del Trabajo. En tanto que la segunda es proyectada en el artículo 16 de la misma ley al manifestar: que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Dicha estabilidad alcanza su punto álgido, precisamen

te cuando se disuelve la relación de trabajo para tomar en cuenta las prestaciones que le corresponden al trabajador.

Para ello se debe tomar en cuenta el tipo de estabilidad que puede ser: a).- absoluta; b).- relativa. La primera tiene lugar cuando se niega al patrón tener derecho para disolver la relación de trabajo mediante su voluntad, y sólo se le permite disolver dicha relación mediante alguna causa justificada pero siempre y cuando sea probada ante la autoridad cuando exista inconformidad del trabajador; la segunda tiene lugar cuando el patrón ha sido autorizado en grados para disolver la relación de trabajo mediante su voluntad, y como consecuencia deberá pagar al trabajador las prestaciones correspondientes.

En este caso el artículo 39 de la Nueva Ley cierra el círculo diciendo: " si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación que dará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia ". ( 33 ) .

por lo que debemos sostener que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado en tanto subsista la materia del trabajo.

Esta tesis también la sostiene el artículo 35 de la...

misma ley al decir que: " las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, inclusive en su párrafo final manifiesta que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo in determinado ". ( 34 ) .

Se debe decir que esta formula de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se deduce de los artículos - 36 a 38 de nuestra Nueva Ley, toda vez que estos señalan - limitativamente las hipótesis de relaciones para obra o -- por tiempo determinado.

Por lo que el artículo 37 de esta ley al manifestar - que en cuanto a los demás casos previstos por esta ley, - se está refiriendo el legislador a los trabajos especiales.

Como ejemplo de trabajos especiales tenemos el trabajo de los marinos, y a este respecto la fracción IV del artículo 195 de la Nueva Ley reza: que en el escrito se especificicara si el trabajo se realiza por tiempo determinado, in determinado, o por viaje o viajes.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo - se refirió en sus artículos 26 fracción III y 28 a los trabajos accidentales o temporales, mismos que no excedían de sesenta días y que no era necesario hacerlo constar por es crito. Pues según la doctrina este tipo de trabajos eran...

... considerados como trabajos eventuales.

En 1936 la Suprema Corte fijó el sentido del trabajo de planta y del trabajo eventual.

Por lo que posteriormente la doctrina pudo definir el trabajo de planta, el trabajo de planta continuo o permanente, y el trabajo eventual.

En el contrato-ley de la industria azucarera vigente desde 1970, se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.

Por lo que el término trabajo de planta fué recogido en el artículo 153 de la Nueva Ley. Esto para ir generando la prima de antigüedad del trabajador.

A este respecto en 1930 la sustitución del patrón quedó definida: como la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos por medio de la cual, el adquirente, asume la categoría de patrón sustituto con todos sus derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo.

No obstante del artículo 41 de la Nueva Ley se deduce...

... que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el sustituto por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, sólo subsistirá la responsabilidad del sustituto.

Este término de seis meses será contado a partir de la fecha en que se hubiese dado el aviso de sustitución al sin dicato o a los trabajadores.

Sin embargo este numeral todavía fué aclarado en 1936 por la Suprema Corte diciendo, que los trabajadores debían promover en dicho juicio un incidente de sustitución para poder ejecutar el laudo correspondiente en contra del patrón sustituto, inclusive sobre los bienes que forman la empresa.

Este criterio ya no lo sigue la Nueva Ley, en virtud de que su artículo 723 (690 después de la reforma de 1930), no obliga a los trabajadores a promover dicho incidente para poder ejecutar dicho laudo en contra del patrón sustituto inclusive sobre los bienes que forman la empresa. Pues este numeral lo único que manifiesta, es que las personas que puedan ser afectadas por dicha resolución, están facultadas para intervenir en el juicio, pero siempre y cuando comprueben su interés.

debemos decir que la tesis que sostiene este nume-

ral, es perfecta en razón de que al adquirir el patrón - sustituto una empresa o establecimiento, debe estar perfectamente enterado de las condiciones en que se encuentran. Por lo que gracias a ello puede saber si es afectado para que pueda intervenir en dicho juicio.

#### 4.- La suspensión de la relación de trabajo

Esta figura es sinónima de la interrupción del trabajo, y puede darse en el período de desarrollo de la relación - de trabajo como una actividad irregular de término variable, y cumplida la causa que la motivó, vuelve a adquirir dicha relación sus efectos.

No se abandona el trabajo sino que prosigue con irregularidades.

La suspensión priva temporalmente al trabajador en la prestación de sus servicios y de la contraprestación ( salario ).

La suspensión puede suscitarse por causas dependientes o independientes de la voluntad de las partes. ( 35 )

Pues para facilitar al lector el estudio del presente...

... trabajo, seguiremos el orden que sigue el artículo 42 de nuestra Nueva Ley respecto a las causas de suspensión.

**FRACCION I. La enfermedad contagiosa del trabajador.**

Esta es una causa de suspensión, independiente de la voluntad de los sujetos, que suspende la relación de trabajo en beneficio del trabajador, para que se le haga un tratamiento con el propósito de que recupere su salud dentro del límite legal que establecen las normas de seguridad social. Debiendo recibir durante el tratamiento de su enfermedad una cantidad como indemnización de seguridad social.

Esta suspensión, también es en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, porque sirve para evitarles la propagación de dicha enfermedad.

**FRACCION II. La incapacidad temporal a consecuencia de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.**

Esta causa surge independientemente de la voluntad de los sujetos por un accidente o enfermedad general, que imposibilita al trabajador prestar sus servicios temporalmente.

Si el trabajador está protegido por el régimen de segu

ridad social, dicho seguro le otorgará un subsidio a partir del cuarto día en que se inició la enfermedad sin cubrirle la totalidad de su salario, y sólo será gozado por un plazo de 52 semanas, prorrogables por otras veintiséis de acuerdo al artículo 104 de la Ley del Seguro Social.

Debemos decir que estas dos fracciones, deben ser reformadas para que durante la suspensión, se le pague al trabajador su salario; en primer lugar porque dichas causas suscitan independientemente de la voluntad del trabajador; en segundo, porque el subsidio que le otorga el seguro social, es inferior al salario.

FRACCION III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagarle al trabajador su salario que hubiese dejado de percibir durante su detención preventiva. ( 36 ) .

Esta tesis es justa, ya que la detención del trabajador es a consecuencia del cumplimiento de su obligación.

Sin embargo, pueden surgir problemas cuando el trabajador se exceda en la defensa de la persona o de los intereses del patrón.

La suspensión es respaldada mientras no se dicte una -  
resolución judicial, en la causa que se le haya instruido -  
al trabajador.

FRACCION IV. El arresto del trabajador.

Esta causa impide al trabajador prestar sus servicios  
a la empresa, a consecuencia de habersele impuesto una san-  
ción administrativa o judicial por faltas menores.

FRACCION V. El cumplimiento de servicios y desempeño  
de cargos constitucionales.

Los servicios y cargos consignados en el artículo 50.  
de nuestra Carta Magna de 1917, entre otros tenemos: el ser-  
vicio de las armas, los de jurados, cargos concejiles y los  
de elección popular directa o indirecta; también es obliga-  
torio lo dispuesto en la fracción III del artículo 31 Con-  
stitucional: alistarse y servir en la guardia nacional para  
asegurar y defender la independencia, el territorio, el ho-  
nor, los derechos o intereses de la patria, así como la -  
tranquilidad y el orden interior.

FRACCION VI. La designación de los trabajadores como  
representantes ante los organismos estatales.

Esta causa de suspensión surge por la voluntad del tra-

bajador, por lo que en este caso, estamos de acuerdo en que el patrón no le pague al trabajador su salario.

FRACCION VII. La falta de documentos necesarios para la prestación del trabajo.

Como ejemplo de estos tenemos: las licencias, certificados de salud, pasaportes, etc.

Esta suspensión podrá durar hasta dos meses, ya que al trabajador se le concede este término para obtener dichos documentos. ( 37 ) .

En este caso debemos decir, que debido a la falta de documentos, el trabajador no debe ser admitido en la empresa, y por ende, tampoco existirá la relación de trabajo.

Para los efectos de la suspensión, es obligación del trabajador dar aviso al patrón de la causa de suspensión.

Tratándose de las causas a que aluden las fracciones I y II, la suspensión comienza desde que tenga conocimiento el patrón, hasta por un lapso de 104 semanas, esto en virtud de que el artículo 99 de la Ley del Seguro Social dice: que el término para el tratamiento de enfermedades es de 52 semanas, pudiendose ampliar éste hasta por 52 semanas más...

... previo dictamen médico según lo previsto por el artículo 100 de la Ley del Seguro Social.

Las causas a que se refieren las fracciones III y IV, debido a que el trabajador está imposibilitado para acreditar la privación de su libertad, en este caso, puede ser comunicada por sus familiares.

En cuanto a las causas a que aluden las fracciones V y VI, la suspensión comienza desde que deben prestarse -- los servicios o cargos, hasta por un lapso de seis años.

Y por lo que hace a la causa a que se refiere la fracción VII, la suspensión comienza desde que tenga conocimiento el patrón de la falta de documentos, hasta por un lapso de dos meses.

En todas las causas de suspensión, el trabajador debe regresar a sus labores al día siguiente en que haya sido superada la causa de suspensión, excepto: en los casos de prisión preventiva del trabajador, del cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales, y la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales; en que el trabajador debe regresar a sus labores dentro de los quince días siguientes en que haya sido superada la causa de suspensión. ( 33 ) .

C).- Terminación del contrato de trabajo.

Esta figura es confundida por la doctrina como legalmente, sin embargo el legislador entiende como causas de terminación normal del contrato, las causas a que se refiere el artículo 53 de la Nueva Ley, que se encuentra comprendido bajo el rubro, terminación de la relación de trabajo.

Esta tesis es sostenida en virtud de que el párrafo -tercero del artículo 20 de nuestra Nueva Ley dice: que la prestación de trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato, producen los mismos efectos. ( 39 ).

Además del artículo 53 de nuestra Nueva Ley, también sus artículos 36, 37, 38 y 434 se refieren a la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo.

Con el propósito de que el lector no pierda la secuencia de este trabajo, explicaremos las causas de terminación del contrato de trabajo, siguiendo el orden que sigue el artículo 53 de la Nueva Ley.

FRACCIÓN I. El mutuo consentimiento de las partes.

Esta causa de terminación se da sin la intervención de la autoridad.

FRACCION II. La muerte del trabajador.

La presente causa es bastante clara, por lo que no requiere darle un mayor enfoque.

FRACCION III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Esta causa se da debido a la conclusión de la voluntad de ambas partes. ( 40 ).

FRACCION IV. Esta se refiere a dos causas de terminación que son: a).- cuando el estado de salud del trabajador, le haga imposible continuar su trabajo; b).- cuando el trabajador deje de ser hábil para realizar su trabajo.

Estas dos causas son la ineptitud del trabajador, para poder realizar su trabajo para el que fué contratado.

La causa a que se refiere el inciso a), es considerada como un infortunio, por ser el estado desgraciado en que se encuentra una persona que trae como consecuencia: 1.- la reducción o pérdida de las facultades y aptitudes funcionales u orgánicas del trabajador; 2.- la disminución o pérdida de la productividad, que trae como consecuencia la re

ducción de ganancias.

Dicho infortunio lo clasifica nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo los lineamientos de la Ley - del Trabajo de Veracruz de 1913 y la Ley Federal del Trabajo de 1931 de nuestra metrópoli.

Así el artículo 477 de la Nueva Ley clasifica las incapacidades en: temporales, permanentes parciales, y permanentes totales.

Estas incapacidades son la afectación de las facultades y aptitudes del trabajador con la consecuente disminución o pérdida de su capacidad para ganar un salario.

La causa a que se refiere el inciso b) toma su fundamento en la fracción IV del artículo 134 de la Nueva Ley, - en virtud de que esta manifiesta: que el trabajador debe - ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero -- apropiados en la forma, tiempo y lugar convenientes.

( 41 ) .

FRACCION V. Esta fracción nos remite al artículo 434 de la Nueva Ley, y para tratar de que este trabajo sea claro, estudiaremos las causas de terminación siguiendo el orden de dicho numeral.

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

En virtud de que la doctrina tiene dificultades para - diferenciar el concepto de fuerza mayor y el de caso fortui to, la disposición legal usa ambas expresiones conjuntamente.

Las causas específicas de incapacidad física o mental o muerte del patrón, quedan comprendidas dentro de la fuer za mayor o caso fortuito.

La fuerza mayor o caso fortuito constituyen una causa de terminación del contrato de trabajo, cuando su " conse cuencia necesaria, inmediata y directa sea el cierre defi nitivo de la empresa ". ( 42 ) .

Entendemos por fuerza mayor o caso fortuito: todo acontecimiento imprevisible que no deriva de la actividad del - sujeto, sino que viene de fuera cuyo efecto dañoso, no po dría evitarse ni tomando las medidas de precaución.

A este respecto nuestra Nueva Ley no es enunciativa, - sin embargo consideramos como causas de fuerza mayor: las - inundaciones, incendios, terremotos, guerras, explosiones, etc.

Se debe sostener que esta fracción debe ser reformada en razón de que habla con redundancia, ya que la fuerza mayor o el caso fortuito, jamás pueden ser imputados al patrón.

Por lo que dicha fracción debe decir: la fuerza mayor o el caso fortuito, que traigan la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

FRACCION II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Debido a que esta causa es previsible, la fracción III del artículo 435 de la Nueva Ley dice: que el patrón previamente a la terminación, deberá obtener autorización de la autoridad. Para obtener la autorización, el artículo 789 y siguientes, dicen que debe seguir las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

FRACCION III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Esta causa de terminación es de carácter previsible, por lo que la fracción IV del artículo 435 de la Nueva Ley dice: que el patrón previamente al agotamiento, deberá obtener la autorización de la autoridad para dar por terminado el contrato de trabajo. dicha autorización la obtendrá siempre y cuando se ajuste al artículo 782 y siguientes relativos ...

... de nuestra Nueva Ley.

FRACCION IV. Esta fracción nos remite al artículo 38 de la Nueva Ley, por lo que para no perder el estilo que -- lleva este trabajo, pasamos a su estudio.

ARTICULO 33. La explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Esta es una causa previsible que se presenta, por existir limitaciones físicas y económicas.

FRACCION V. DEL ARTICULO 434. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o -- la reducción definitiva de sus trabajos.

A pesar de que el patrón preve esta causa, no puede -- evitarse daños puesto que de acuerdo a la fracción I del -- artículo 435 de la Nueva Ley, es su obligación dar aviso a la autoridad. Esta autoridad resolverá basándose en el artículo 732 de la citada ley. ( 43 ) .

7).- Rescisión de los contratos en materia laboral.

Esta figura la define el doctor Baltasar Cavazos Flores: como una forma patológica de terminación de los contratos, - por incumplimiento de alguna de las partes sobre lo pactado.

Por lo que la otra parte puede optar: por exigir el cumplimiento de lo pactado; o por exigir la terminación de dicho contrato con todas sus consecuencias de ley.

Dicha rescisión siempre se intenta por vía de acción, y para ello nuestra Legislación sigue el mismo método del derecho alemán: a).- el patrón puede separar inmediatamente al trabajador de su trabajo, siempre y cuando la causa de rescisión sea imputable al trabajador. Estas causas de imputabilidad se encuentran contenidas en el artículo 47 de la Nueva Ley; b).- el patrón puede alegar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la causa o causas que según justifiquen dicha rescisión, pero sin segregar al trabajador de su trabajo.

Si la acción intentada llegase a culminar, la ruptura de la relación de trabajo se dará, hasta que dicho laudo - esté debidamente ejecutoriado.

Este segundo método lo sigue el patrón con la finalidad de no incurrir en la obligación de pagar salarios caídos, en caso de que dicho laudo fuera adverso.

Ambos métodos también son seguidos por la jurisprudencia, misma que nos ocuparemos de ella en el capítulo correspondiente de este trabajo. ( 44 ) .

#### E).- Rescisión de los contratos en materia civil.

El Doctor Francisco Lozano Variega nos dice, que la función de esta figura consiste: en colocar nuevamente las cosas en el estado en que se encontraban como si no se hubiese celebrado cierto contrato. Esto es, que el vendedor readquiere la tenencia y propiedad de la cosa y una cantidad de dinero por daños y perjuicios que haya sufrido la cosa, según lo fijen peritos. Por otro lado, dicho comprador readquiere la cantidad de dinero que había pagado más los intereses legales por esa cantidad.

Sin embargo no estamos de acuerdo con dicho autor -- por la sencilla razón, de que no puede ser posible volver a dejar las cosas en el mismo estado en que se encontraban antes de celebrar el contrato. Y además porque el -- vendedor, no se le está pagando un alquiler o renta por el uso de la cosa.

No obstante estas imperfecciones, son subsanadas por el artículo 2311 de nuestro Código Civil Vigente.

Dicha rescisión produce efectos entre las partes y -- frente a terceros. Los efectos entre las partes, en tratán dose ...

... de bienes muebles, nuestro Código Civil de 1834 seguía la regla del derecho francés que decía en " materia de bie nes muebles, la posesión vale título ". Por lo que el artí culo 1352 del código de 1834 decía: haya o no habido esti pulación expresa, nunca tendrá lugar dicha resolución con tra el tercero que los adquirió de buena fe; de igual for ma el artículo 2353 del Código Civil de 1884 dice: " si la venta fuere hecha al fiado, podrá el vendedor exigir el - precio más sus intereses en caso de mora; más no podrá pe dir la rescisión del contrato ".

Nuestro Código Civil Vigente ya acepta la rescisión - del contrato en su artículo 1951, pero sólo cuando se tra ta de ventas en abonos.

Dicha rescisión también la encontramos en la fracción III del artículo 2310 de dicho código al decir: que tratán dose de muebles que no sean susceptibles de identificarse que por lo mismo, su venta no se puede registrar, los con tratantes pueden pactar la cláusula rescisoria por falta de pago del precio, pero no producirá efectos contra terce ro de buena fe que hubiese adquirido los bienes.

Debemos sostener que la finalidad de esta disposición, consiste en proteger los intereses del vendedor toda vez - que las partes pueden pactar la cláusula rescisoria por -- falta de pago.

Los efectos frente a terceros son estudiados desde dos puntos de vista: 1o.- desde el punto de vista del Código Civil de 1884; 2o.- desde el punto de vista de nuestro Código Civil Vigente. Por lo que hace al primer punto de vista, el artículo 1351 de dicho Código dice: " la resolución del contrato fundada en la falta de pago por parte del adquirente de la propiedad de bienes inmuebles u otro derecho real sobre los mismos, no surtirá efecto contra el tercero de buena fe, si no se ha estipulado expresamente y ha sido inscrita en el Registro público en la forma prevenida en el Título XXIII de este libro ". ( 45 ) .

En cuanto al segundo punto de vista, dicho precepto fué plasmado íntegramente en el artículo 1950 de nuestro Código Civil Vigente, mismo que se relaciona con la fracción I del artículo 2310 del mismo Código.

El sistema de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, tiene la finalidad de proteger a la sociedad toda vez que el tercero que desee adquirir la propiedad de un inmueble o un derecho real sobre del mismo, tiene la absoluta libertad de acudir al Registro Público de la Propiedad a que corresponda dicho inmueble para cersiorarse de su situación jurídica.

En tratándose de bienes muebles la fracción II del artículo 2310 del Código Civil Vigente dice: los muebles que sean susceptibles de identificarse, se puede pactar la cláusula

sula rescisoria respecto de ellos e inscribirla en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio. ( 46 ) .

Esta disposición protege el interés general y no sólo el del vendedor, toda vez que la persona que desee adquirir la propiedad u otro derecho real sobre dicho mueble, puede con absoluta libertad acudir a todos los Registros Públicos de la Propiedad para cerciorarse de la situación jurídica - del mueble. Y decimos que a todos los Registros Públicos, - en virtud de que dichos muebles fácilmente pueden ser trasladados de un lugar a otro.

" CITAS "

- 15.- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 191. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1984.
- 16.- Ibidem.
- 17.- Ibidem.
- 18.- Idem. Pág. 188.
- 19.- Idem. Pág. 197.
- 20.- Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo. Págs. 116 y 117. Sexta Edición. Editorial Velux, S.A. México 14, D.F. 1978.
- 21.- Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Pág. 112. Edición Leonel Pereznieta Castro y Blanca - Delia Fraga. Colección Textos Jurídicos Universitarios Harla, S.A. de C.V. México, D.F. 1985.
- 22.- Idem. págs. 113 y 114.
- 23.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada - por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. - Págs. 26 y 27. Cuadragésima Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1981.

- 24.- Mario de la Cueva. Ob Cit. págs. 200 y 201.
- 25.- Idem. Págs. 203 y 204.
- 26.- Idem. Pág. 206.
- 27.- José Dávalos Morales. Derecho del Trabajo I. Pág. - 109. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1935.
- 28.- Idem. Pág. 110.
- 29.- Ibidem.
- 30.- Mario de la Cueva. Ob Cit. págs. 205 y 206.
- 31.- Idem. Pág. 208.
- 32.- José Dávalos Morales. Ob Cit. Pág. 110.
- 33.- Mario de la Cueva. Ob Cit. Pág. 222.
- 34.- Ibidem.
- 35.- Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Págs. 62 - 64. Cuarta Edición, Ediciones Ariel, S.A. Esplugues de Llobregat-Barcelona. 1973.
- 36.- Guuquero Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Págs. 252 y 253. Decima Tercera Edición. Editorial Porrúa,...

... S.A. México, 1983.

37.- José Návalos Morales. Ob Cit. Págs. 129 - 132.

38.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Págs. 38 y 39. Trigésima Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1977.

39.- Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Tomo II. Págs. 119 y 120. Quinta Edición. Editorial Porrúa, - S.A. México, D.F. 1983.

40.- Miguel Bermudez Cisneros. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Págs. 53 - 56. Primera Edición. - Cardenas Editor y Distribuidor. México, D.F. 1978.

41.- Roberto Muñoz Ramón. Derecho del Trabajo, Tomo II. Págs. 339 y 390. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

42.- Rafael Caldera. Derecho del Trabajo, Tomo I. Pág. 338. Segunda Edición, Tercera Reimpresión. Editorial " El ateneo " Buenos Aires, 1972.

43.- Miguel Bermudez Cisneros. Ob Cit. Págs. 231, 300, - 517 - 525.

44.- Francisco Ramírez Fonseca. El Desoido. Págs. 46 - 50. Cuarta Edición, Publicaciones Administrativas y con-

tables, S.A. México, D.F. 1982.

45.- Francisco Lozano Noriega. Cuarto Curso de Derecho - Civil ( Contratos ). Pág. 216. Segunda Edición, Editorial Luz, México, D.F. 1970.

46.- Idem. Pág. 220.

### CAPITULO III

#### REGULACION DEL DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A).- Introducción.- B).- Estudio de todas y cada una de las causas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- C).- Otras causas de despido.- D).- Aviso del despido.- E).- Despido justificado.- F).- Despido injustificado.- G).- Consecuencias del despido.

#### A).- Introducción.

En virtud de que el trabajo es un derecho y a la vez un deber social, lo debe desempeñar el trabajador siempre y cuando exista respeto recíproco durante la relación de trabajo, ya que el respeto, es la base de la armonía en la relación de trabajo, y gracias a la armonía podemos obtener una producción eficiente y por ende una justa retribución como medio para satisfacer nuestras necesidades en el orden familiar, social y cultural.

No obstante el trabajador puede incurrir en acciones u omisiones durante la relación de su trabajo, que pueden implicar el incumplimiento de sus obligaciones y traer como consecuencia el despido, pudiendo en éste caso optar el trabajador por demandarle al patrón la reinstalación o indemnización que la ley le confiere.

B).- Estudio de todas y cada una de las causas de res  
cisión a que se refiere el artículo 47 de la Nueva Ley rede  
ral del Trabajo.

Para abordar el estudio de estas causas, y hacer que -  
el lector se adapte más fácilmente, es indispensable enun-  
ciar el proemio de dicho artículo que a la letra dice: son  
causas de rescisión de la relación de trabajo, sin respon-  
sabilidad para el patrón.

Por lo que, al ir estudiando cada causa, siempre debe-  
mos tener en mente dicho proemio.

Dichas causas, son formas de terminación de la relación  
de trabajo por incumplimiento del trabajador. ( 47 ).

#### FRACCION I

Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que  
lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos  
o referencias en los que se atribuyan al trabajador capaci-  
dad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de -  
rescisión dejará de tener efecto después de treinta días --  
de prestar sus servicios el trabajador.

En este caso la ley es muy clara, por lo que no requie-  
re darle un enfoque minucioso.

Sin embargo debemos decir, que la acción de rescisión, la debe ejercer el patrón dentro del lapso de treinta días, contado a partir de que se inició la relación de trabajo, - dándole prioridad a la prueba documental ( certificados falsos ) para probar dicho engaño.

## FRACCION II

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

Como es de observarse, nuestra Nueva Ley dice que para que se dé esta causa, las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos; forzosamente debe realizarlos el trabajador durante sus labores. La expresión durante sus labores equivale a decir, dentro de la jornada de trabajo por ser sinónimas, y esta última es definida por el artículo 58 de la Nueva Ley como: el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Debemos decir que con fundamento en la fracción IV del artículo 47 de la Nueva Ley, ésta causa debe darse aunque el trabajador incurra en dichas hipótesis fuera de sus la-

bores. Pudiendo el patrón, sus familiares o el personal - directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, proceder en contra del trabajador por medio de la vía penal toda vez que dicha Legislación Vigente en el Distrito Federal en su artículo séptimo, castiga a los individuos que por sus actos u omisiones incurren en algún delito.

### FRACCIÓN III

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

Esta causa de rescisión se da cuando dicho trabajador haya cometido alguna de las siguientes hipótesis: faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otro trabajador.

El trabajador que haya realizado alguna de estas hipótesis, debe reunir su conducta la condición de traer como consecuencia la alteración de la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Se debe sostener que la alteración de la disciplina del lugar, es una consecuencia necesaria por haber cometido ...

... el trabajador alguno de los actos enunciados en la frac  
ción anterior en contra de otro trabajador.

También debemos decir que la alteración de la discipli  
na puede ser en cualquier lugar, en razón de que cuando por  
ejemplo hablamos del trabajo a domicilio, dicho trabajador  
tiene que salir de la empresa para prestar su trabajo.

#### FRACCION IV

Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el -  
patrón, sus familiares o personal directivo o administrati  
vo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si  
son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimien  
to de la relación de trabajo.

Esta causa se dá cuando el trabajador cometa alguna de  
las siguientes hipótesis: faltas de probidad u honradez, -  
actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos  
en contra del patrón, sus familiares, o personal directivo  
o administrativo.

La ley exige que para que prospere esta causa de res-  
cisión, la hipótesis que cometa el trabajador deberá reali  
zarla fuera del servicio.

Se debe sostener que con fundamento en la fracción II del artículo 47 de la Nueva Ley, ésta causa de rescisión - también debe prosperar cuando el trabajador cometa una de las hipótesis durante sus labores.

También exige la ley que para que se dé esta causa, - la hipótesis que realice el trabajador debe reunir la condición de ser grave, que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Tocando a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente determinar dicha gravedad. ( 48 ) .

Se debe sostener que independientemente de rescindirle al trabajador su relación de trabajo; pueden el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo proceder en contra del trabajador por medio de la vía penal, toda vez que nuestra Legislación Penal Vigente en el Distrito Federal, castiga a los individuos que por sus actos u - omisiones han incurrido en algún delito.

#### FRACCION V

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

Esta causa de rescisión se dá siempre y cuando los perjuicios materiales ocasionados por el trabajador hayan reunido las siguientes condiciones: 1a.- que los ocasione intencionalmente; 2a.- que los ocasione durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas; y 3a.- que los ocasione en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, - materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

En cuanto a la primera condición, el trabajador debe lealtad al patrón para evitarle perjuicios, por lo que en este caso, existe la presunción de que el trabajador ocasionó intencionalmente dichos perjuicios salvo prueba en contrario. Pero si prevaleciera duda en la autoridad, ésta deberá inclinarse a la interpretación más favorable - al trabajador de acuerdo al artículo 18 de la Nueva Ley - Federal del Trabajo.

Debemos sostener que esta causa de rescisión es robustecida por la fracción IV del artículo 134 de la Nueva Ley, toda vez que manifiesta que son obligaciones de los trabajadores: ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Respecto a la segunda condición, la expresión durante sus labores equivale a decir dentro de la jornada de trabajo por ser sinónimas, dicha jornada de trabajo de acuerdo al artículo 53 de la Nueva Ley es definida: como el ...

... tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por lo que debemos sostener que esta causa de rescisión, no solamente debe darse cuando el trabajador ocasione dichos perjuicios durante sus labores, sino que también debe darse aún cuando el trabajador ocasione los perjuicios fuera de sus labores.

Además el patrón también puede proceder en contra del trabajador por medio de la vía penal acusandolo por algún tipo de delito o bien también puede proceder por medio de la vía civil.

Y por lo que hace a la tercera condición, dichos perjuicios producen deterioros en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; que obviamente hacen entorpecer la producción y por ende dicho patrón sufre una lesión económica por dejar de obtener una ganancia.

Los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, y las materias primas; son considerados por la ley como especie del genero: demás objetos relacionados con el trabajo, por lo que en este caso nuestra Nueva Ley se está refiriendo a cualquier objeto material con que tenga contacto dicho trabajador. ( 49 ) .

## FRACCION VI

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

La ley exige que para que se dé esta causa de rescisión, los perjuicios materiales tienen que reunir las siguientes condiciones: a).- ser graves; b).- que sean realizados con negligencia.

Es facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente determinar si los perjuicios materiales son graves. ( 50 ) .

Debemos sostener que también se debe rescindir al trabajador su relación de trabajo, aún cuando dichos perjuicios solo sean leves, toda vez que la fracción IV del artículo 134 de la Nueva Ley dice, que son obligaciones de los trabajadores: ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. De tal manera que si el trabajador se ajusta a estos extremos, no tiene por que dar lugar a la existencia - de algún perjuicio material.

## FRACCION VII

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

El hecho de que el trabajador comprometa por su conducta imprudente la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. No quiere decir que ya se haya producido algún daño al establecimiento ( bienes muebles o inmuebles ) o a los trabajadores, patrones o terceras personas; sino que basta que el trabajador los haya colocado en peligro.

Esta causa la debemos considerar como una medida de seguridad, toda vez que antes de que se produzca algún daño el patrón puede rescindir la relación de trabajo.

También debemos decir que esta causa toma su apoyo en la fracción IV del artículo 134 de la Nueva Ley ya que dice que son obligaciones de los trabajadores: ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

#### FRACCION VIII

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

La expresión actos inmorales la utiliza la Nueva Ley en un sentido muy amplio, toda vez que ciertas conductas - que se utilizan en un lugar y momento determinados, la comunidad las acepta como buenas costumbres. Siendo en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente la que determine si los actos son o no inmorales.

( 51 ) .

Esta causa también se dá cuando los actos inmorales - sean cometidos en cualquier lugar, ya que cuando por ejemplo hablamos del trabajo a domicilio, el trabajador tiene que salir del establecimiento para prestar su trabajo.

También se debe sostener que esta causa es robustecida por la fracción VIII del artículo 134 de la Nueva Ley - ya que manifiesta, que son obligaciones de los trabajadores: observar buenas costumbres durante su servicio.

#### FRACCION IX

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

Cuando esta fracción habla de secretos de fabricación, se está refiriendo a la difusión de los métodos de fabricación.

( 67 )

Y cuando habla de asuntos de carácter reservado, el -  
trabajador está dando a conocer los asuntos comerciales o  
administrativos consistentes en sistemas o métodos que pue-  
den ser: de producción, de ventas, de políticas laborales  
y en general todo lo relacionado con el patrón, aunque di-  
cho trabajador haya tenido conocimiento de ellos fuera de  
su trabajo. Tocando a la Junta de Conciliación y Arbitraje  
respectiva o competente, determinar los secretos de fabri-  
cación o asuntos de carácter reservado que perjudiquen di-  
cha empresa. ( 52 ) .

Debemos sostener que en esta fracción el legislador -  
habló con redundancia, por lo que se le deben extraer las  
palabras: dar a conocer. Por ser sinónimas de la palabra  
revelar.

También se debe sostener que los perjuicios a la em-  
presa, son una consecuencia necesaria debido a la revela-  
ción de los secretos de fabricación o de los asuntos de -  
carácter reservado.

Esta causa de rescisión es robustecida por la fracción  
XIII del artículo 134 de la Nueva Ley ya que manifiesta, -  
que son obligaciones de los trabajadores: guardar escrupu-  
losamente los secretos técnicos, comerciales y de fabrica-  
ción de los productos a cuya elaboración concurren directa  
o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por  
razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos...

... administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Independientemente de que el patrón rescinda al trabajador su relación de trabajo, puede optar por ejercitar su acción por medio de la vía penal en virtud de que la revelación de secretos es sancionada por el artículo 210 de -- nuestra Legislación Penal Vigente en el Distrito Federal.

#### FRACCION X

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

El estudio de las faltas de asistencia lo dejamos -- para el capítulo de jurisprudencia de éste trabajo, toda vez que se deben tomar en cuenta las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Quando el trabajador principia a faltar, inmediatamente comienza a violar la fracción II del artículo 135 de la Nueva Ley que prohíbe a los trabajadores; faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Para contar dichas faltas no es necesario que sean con

tinuas, sino que basta que se tengan cuatro o más en un período de treinta días, y para computarlas debemos partir de la última falta hacia atrás.

Estas faltas según la fracción X del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debían tenerse en el lapso de un mes. Este lapso fué entendido como un mes de calendario y como un período de treinta días, lo que originó múltiples confusiones, sin embargo dichas confusiones se acabaron posteriormente gracias a la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la que nos ocuparemos en el capítulo de jurisprudencia de este trabajo.

Esta causa de rescisión es robustecida por la fracción II del artículo 135 de la Nueva Ley, ya que prohíbe a los - trabajadores: faltar a su trabajo sin causa justificada o - sin permiso del patrón. Manifestando a este respecto la fracción V del artículo 134 de la Nueva Ley, que es obligación de los trabajadores: dar aviso inmediato al patrón de las - causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Por lo que regresando - el trabajador a su trabajo, deberá demostrar al patrón que efectivamente hubo una causa justificada que le impidió asistir a su trabajo, y un caso fortuito o fuerza mayor que le - impidieron avisarle oportunamente. ( 53 ) .

FRACCION XI

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

Esta causa es bastante clara sin embargo para no dejarle dudas al lector, de acuerdo al artículo 11 de la - Nueva Ley los representantes del patrón son: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Como ejemplo de causa justificada tenemos: cuando un supervisor ordena a un soldador que ponga unas puntas de soldadura en un tanque que contiene gasolina.

En este caso el trabajador justifica su negativa con la fracción I del artículo 135 de la Nueva Ley que prohíbe a los trabajadores: ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que se desempeñe el -- trabajo.

Esta causa es aceptada en consideración de que el legislador trata de evitar abusos en contra del trabajador - al manifestar en esta fracción: siempre que se trate del...

... trabajo contratado.

## FRACCION XII

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

Al hablar de medidas preventivas nos estamos refiriendo a las condiciones de trabajo, mismas que son definidas: como las normas que fijan los requisitos para la defensa - de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

( 54 ) .

Debemos decir que la finalidad que persigue esta fracción, es la seguridad del trabajador y un mayor rendimiento económico para todos.

Esta causa de rescisión es robustecida por la fracción II del artículo 134 de la Nueva Ley, ya que manifiesta que son obligaciones de los trabajadores: observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

( 72 )

También se debe sostener que la presente fracción se le deben sustituir las palabras ( accidentes o enfermedades ) por las palabras, ( riesgos de trabajo ); ya que el artículo 473 de la Nueva Ley dice: que los riesgos de trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del -- trabajo.

### FRACCION XIII

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

El estado de embriaguez lo podemos definir: como el estado en que se encuentra una persona que por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dislalia (dificultad al hablar), romberg positivo (tambaleante), incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales.

No obstante para determinar el estado de embriaguez, dejamos su estudio para el capítulo de jurisprudencia de este trabajo.

Para hablar de los narcóticos, antes nos tenemos que referir a las drogas enervantes (estupefacientes o psicotrópicos) que son cualquier sustancia mineral, vegetal, o animal medicamentosa de efectos estimulantes, calmantes, depresivos o soporíferos que alteran el sistema nervioso.

Por lo que los narcóticos, son las drogas enervantes - que producen efectos soporíferos que relajan los músculos y embotan los sentidos.

Tenemos como drogas enervantes: la marihuana, coca, cocaína, opio y sus derivados (morfina, heroína y otros alcaloides), hongos alucinógenos, ololiuqui, peyote, LSD, pegamento, barbitúricos, benzedrina, etc. ( 55 ) .

Se debe sostener que debido a los síntomas que producen las drogas enervantes, es necesario darle intervención a un perito para que determine si el trabajador está bajo los efectos de alguna droga.

La finalidad que persigue esta fracción: es mantener el buen orden durante la jornada de trabajo, evitar accidentes a los trabajadores y evitarle daños y perjuicios al patrón.

#### FRACCION XIV

La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la rela-

ción de trabajo.

Para llegar a la sentencia ejecutoriada, antes tenemos que decir que la sentencia: es el acto procesal en el que - el Juez resuelve las cuestiones materia del juicio, y cuando agotados los recursos strictu sensu (apelación) o lato - sensu (amparo), ésta ha sido confirmada, revocada o consentida; es entonces cuando estamos en presencia de una sentencia ejecutoriada, que es la verdad legal contra la que ya - no cabe ningún recurso que pueda modificarla. ( 56 ).

Debemos sostener que el incumplimiento de la relación de trabajo, es una consecuencia necesaria debido a la prisión del trabajador.

#### FRACCION XV

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registra-

do y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí - solo bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Es la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente, quien toca interpretar las causas análogas.

En la práctica se observa que generalmente esta facultad oprime al trabajador, toda vez que las autoridades del trabajo por lo regular se inclinan hacia el patrón.

No pueden quedar previstas todas las causas de rescisión en nuestra Nueva Ley, es por ello que el legislador - deja a las autoridades del trabajo para que interpreten - las causas análogas debiendo tomar como base el artículo 17 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. ( 57 ) .

El párrafo tercero de esta fracción en estudio, insiste al trabajador para que haga valer los derechos que le - confiere el derecho del trabajo.

#### c).- Otras causas de despido

Para abordar este tema, debemos distinguir las figuras jurídicas del despido y retiro; el despido tiene lugar ...

... cuando el trabajador ha incurrido en alguna causa de rescisión y es el patrón quien ejerce la acción para rescindir al trabajador su relación de trabajo.

El retiro se configura cuando es el patrón quien ha incurrido en alguna causa de rescisión y es el trabajador - quien le toca ejercer su acción para rescindir la relación de trabajo.

Ambas figuras encuentran su fundamento en la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917.

Debido a que nuestra Carta Magna es la ley suprema, debemos sostener que el artículo 51 de la Nueva Ley Federal - del Trabajo debe sufrir una modificación, sustituyendo la - palabra rescisión por la de retiro.

Narrado lo anterior, pasamos al estudio de los siguientes numerales de la Nueva Ley ya que gracias a la suspensión temporal, podemos hablar posteriormente del despido.

#### ARTICULO 42 FRACCION VII

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

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Según la fracción IV del artículo 43 de la Nueva Ley, dichos documentos los debe obtener el trabajador dentro de un período de dos meses, contado a partir de la fecha que el patrón tenga conocimiento de tal carencia. Si no los obtiene dentro de este período, el patrón puede rescindirle su relación de trabajo haciendo valer esta carencia en base a la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley, como una causa análoga a las establecidas en dicho artículo.

Esta acción la debe realizar el patrón partiendo de la hipótesis de que la fracción I del artículo 45 dice que el trabajador deberá regresar a su trabajo: al día siguiente - que concluya el término de dos meses.

Debemos decir que en este caso, el despido es secundario, dado que no puede existir sin haber tenido como base - la suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

#### ARTICULO 135 FRACCION X

Queda prohibido a los trabajadores:

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

De esta fracción se deduce que el despido toma su fundamento en el abandono. No obstante para ser más claros, dejamos su estudio para el capítulo de jurisprudencia de este trabajo. ( 58 ) .

Al quedar abandonado dicho trabajo, obviamente se deja de producir, por lo que en este caso el patrón sufre una le sión económica por dejar de percibir ganancias.

Se debe decir que el patrón además de demandarle al tra bajador la rescisión de la relación de trabajo, también puede demandarle por medio de la vía civil el pago de daños y - perjuicios.

#### ARTICULO 161

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea - particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

La causa particularmente grave o que haga imposible...

... la continuación de la relación de trabajo, es determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente. ( 59 ) .

Regularmente en la práctica esta facultad oprime al - trabajador, ya que nuestras autoridades del trabajo generalmente se inclinan hacia el patrón.

D).- Aviso de despido.

Esta figura jurídica se empezó a tratar en México, en el párrafo segundo de la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 al decir: que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Como es de observarse, el legislador omitió en este párrafo, el caso de cuando el - patrón no diera cierto aviso al trabajador. Lo que dió na cimiento a una gran polémica jurisprudencial de la que nos ocuparemos en el capítulo correspondiente de este trabajo.

No obstante la Secretaría del Trabajo sostuvo del 29 de agosto de 1970 al 4 de enero de 1980, que a falta de - aviso se aplicará al patrón una sanción tomando como base el artículo 886 de la Nueva Ley.

Sin embargo la Suprema Corte de Justicia no se sentía...

... conciente con la aplicación de esta sanción, por lo - que seguía realizando el estudio sobre lo que manifestaban los patrones: a).- que los trabajadores en ocasiones se - negaban a recibir el aviso; b).- en otros casos no era po - sible darselo como por ejemplo cuando el trabajador abando - naba su trabajo o se iba de su domicilio a otro lugar. Por lo que tomadas en consideración estas razones, se eliminó la aplicación de dicha sanción al patrón, gracias a las re - formas publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de - 1980 que iniciaron su vigencia el día primero de mayo del mismo año, quedando adicionados los párrafos tercero y - cuarto de la fracción XV del artículo 47 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

Del párrafo tercero se deduce que en dicho aviso se - debe hacer constar que el trabajador se negó a recibirlo, acreditando esto con testigos.

El domicilio en donde tenga que notificarse al traba - jador, debe asentarse en dicho aviso el domicilio con el - que se dió de alta en el Seguro Social. ( 60 ) .

Del párrafo segundo de la fracción XV del artículo 47 de nuestra Nueva Ley se deduce que el despido, es un acto formal ya que para su validez requiere que la voluntad del patrón se manifieste por escrito, expresando en el aviso - la fecha y causa o causas de la rescisión.

La expresión de la fecha se hace con la finalidad ...

... de empezar a contar el término que tiene el trabajador para hacer valer sus derechos.

En la expresión de la causa o causas de rescisión, no es suficiente señalar la fracción o fracciones del artículo 47, sino que se deben describir los hechos constitutivos de la rescisión como por ejemplo: a).- en el caso de rescisión por faltas injustificadas de asistencia, deben precisarse los días en que faltó el trabajador a sus labores; b).- en el caso de rescisión por desobedecer órdenes, la fecha en que se dió la orden, quien dió la orden, y en que consistió la orden; etc.

La descripción de los hechos es con la finalidad de - que el trabajador no quede en estado de indefensión en el juicio.

Este aviso lo debe dar personalmente el patrón al trabajador, o bien por conducto de alguno de sus representantes como por ejemplo; si se trata de una persona moral habrá que adjuntar al aviso el poder notarial correspondiente. ( 61 ) .

También debemos decir que el despido es suspensivo, en virtud de que el trabajador al tener noticia de él, debe - abstenerse de seguir prestando sus servicios.

E).- Despido justificado

Para estar en presencia de este tipo de despido, ...

... debemos recordar que el trabajador durante la relación de su trabajo puede incurrir en acciones u omisiones, que - pueden implicar el incumplimiento de sus obligaciones laborales y por este hecho puede ser despedido. O sea que cuando el trabajador ha incurrido en alguna causa de rescisión, el patrón tiene derecho de despedirlo, pudiendo hacerlo dentro del término de un mes de acuerdo a la fracción I del artículo 517 de la Nueva Ley, contado éste a partir del día siguiente en que el trabajador haya incurrido en cierta causa. ( 62 ) .

Cuando el trabajador ha sido despedido, este puede optar por demandarle a su patrón la reinstalación o indemnización.

Se debe decir que cuando el trabajador ha sido despedido, existe la presunción de que fué despedido justificadamente, en razón de que el patrón tomó como base alguna de las causas de rescisión previstas en nuestra Nueva Ley.

No obstante la cuestión que siempre se debatirá en el procedimiento será la justificación o injustificación del despido, toda vez que el patrón siempre sostendrá que la causa que tomó como base para despedir al trabajador es -- cierta, en tanto que el trabajador siempre sostendrá lo -- contrario.

El autor Mario de la Cueva nos dice que estamos en pre

sencia del despido justificado; cuando el debate ha llegado a su final en un laudo y éste ha resuelto que efectivamente la causa que hizo valer el patrón, es justificada, resolviendo también que la relación de trabajo se da por terminada.

( 63 ) .

Este concepto nos parece imperfecto por las razones jurídicas que posteriormente se expondrán.

Para llegar al despido que nos ocupa, empezamos por estudiar el párrafo segundo de la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley que dice: el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Como es de observarse, el legislador omitió en este párrafo el caso de cuando el patrón no diera al trabajador - dicho aviso. Sosteniendo en este caso la Secretaría del Trabajo del 29 de agosto de 1970 al 4 de enero de 1980, que a falta de cierto aviso, se aplicara al patrón una sanción to-mando como base el artículo 386 de la Nueva Ley.

No obstante en 1973 la Cuarta Sala de la Suprema Corte dijo que con ello no se daba una solución al caso de que si estábamos en presencia del despido justificado o injustificado, y de ella nos ocuparemos en el capítulo de jurisprudencia de este trabajo.

( 84 )

Sin embargo este problema se le dió solución por reformas publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980 que iniciaron su vigencia el primero de mayo del mismo año, quedando adicionados al respecto los párrafos tercero y cuarto de la fracción XV del artículo 47 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo. ( 64 ) .

Debemos decir que estamos en presencia del despido -- justificado, cuando dicho debate ha llegado a su final en un laudo ejecutoriado en el que se ha resuelto que la causa que hizo valer el patrón, si fué cierta y estuvo fundada en el párrafo segundo o segundo y tercero según sea el caso de la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

#### F).- Despido injustificado

Para llegar a este tipo de despido, empezamos por decir que el trabajador es despedido cuando ha incurrido en alguna causa de rescisión.

No obstante la cuestión que siempre se debatirá en el procedimiento, será la justificación o injustificación del despido, toda vez que el patrón siempre opone como excepción que la causa que tomó como base es justificada, en tanto -- que el trabajador siempre sostendrá que dicha causa es injustificada.

El autor Don Roberto Muñoz Ramón nos dice que estamos en presencia del despido injustificado; cuando el debate - ha llegado a su final en un laudo, en el que se ha resuelto que el patrón no tuvo derecho para despedir al trabajador - por considerar que la causa que ostentó hacer valer, fué in fundada, por lo que la relación de trabajo debe continuar - pero siempre y cuando el trabajador haya demandado la reins talación.

Consideramos que este concepto es imperfecto debido a las razones que más adelante se expondrán.

Las legislaciones del trabajo determinan las causas de rescisión que deben tomar como base los patrones, para despedir a los trabajadores, siguiendo tres sistemas: a).- El Código Italiano las nombra causas justas o motivos suficien tes, y las contiene enunciadas expresamente, mismas que con sidera generales porque en ellas pueden incurrir cualquier tipo de trabajador; b).- La Ley Federal del Trabajo de 1931 tomó su raíz del contrato de trabajo español, conteniendo - ésta un catálogo cerrado de dichas causas de rescisión; c).- La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 sigue un sistema - mixto, toda vez que las primeras catorce fracciones del artículo 47 describen un catálogo cerrado de las causas de res cisión, en tanto que la fracción XV abre este catálogo al - manifestar que son causas de despido, además de las consig- nadas en las primeras catorce fracciones: las análogas de - igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Las causas análogas son determinadas por las autoridades del trabajo, por lo que generalmente estas se inclinan hacia el patrón. Y para evitar de que el trabajador sea -- oprimido, debemos exigir a las autoridades del trabajo que tomen en consideración el artículo 17 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

No debemos perder de vista de que el tema que nos ocupa, es el despido injustificado, por lo que a este respecto el párrafo segundo de la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley manifiesta: que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Como es de observarse, en este párrafo el legislador omitió el caso de cuando el patrón no diera al trabajador cierto aviso.

No obstante la Secretaría del Trabajo sostuvo del 29 de agosto de 1970 al 4 de enero de 1980, que a falta de -- éste se aplicara al patrón una sanción, tomando como base el artículo 336 de la Nueva Ley. Sin embargo en 1973 la -- Cuarta Sala de la Suprema Corte dijo: que con ello no se daba la solución al caso de que si estábamos en presencia de un despido justificado o injustificado.

Los patronos también manifestaron su inconformidad...

... con la imposición de dicha sanción, en razón de que - los trabajadores en ocasiones se negaban a recibir el aviso, y aveces les era imposible darselo como por ejemplo - cuando los trabajadores se iban de su domicilio a otro lugar.

Estas razones fueron tomadas en cuenta por el legislador, tan es así que el 4 de enero de 1980 fue derogada la aplicación de dicha sanción precisamente cuando fueron publicadas las reformas en el Diario Oficial y que iniciaron su vigencia el primero de mayo del mismo año, quedando adicionados los párrafos tercero y cuarto de la fracción XV del artículo 47 de la Nueva Ley. El párrafo tercero dice: que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado el trabajador ante el Seguro Social para que sea notificado. ( 65 ) .

Este párrafo vino a dar la solución a las razones que manifestaban los patrones.

Finalmente el párrafo cuarto vino a dar la solución - al caso de cuando el patrón no daba el aviso al trabajador, manifestando: que la falta de aviso al trabajador o a la - junta, por sí solo bastará para considerar que el despido - es injustificado.

No obstante debemos decir que estamos en presencia del despido injustificado: cuando el procedimiento ha llegado a su final en un laudo ejecutoriado, en el que se ha resuelto que el patrón no acreditó la causa que ostentó hacer valer y quedó condenado a pagarle al trabajador todas las prestaciones de ley que le haya reclamado, y dió por terminada - la relación de trabajo.

#### G).- Consecuencias del despido

Cuando el trabajador es despedido de su trabajo, inmediatamente se suspende la relación de trabajo, pudiendo en este caso el trabajador, optar por demandar o abstenerse - de demandar a su patrón. Si demanda, de acuerdo a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y 48 de la Nueva Ley, puede optar por la reinstalación o indemnización. Y la cuestión que siempre se debatirá en el - procedimiento, será la justificación o injustificación del despido.

No se puede negar la reinstalación, salvo en los casos previstos en las cinco fracciones del artículo 49 de la Nueva Ley, pero en este caso el patrón queda obligado a pagarle al trabajador las prestaciones a que se refiere el artículo 50 de la Nueva Ley.

Estas prestaciones que debe pagar el patrón, son muy - altas, sin embargo debemos considerar que el legislador las impuso con la finalidad de que el patrón no despidiera al trabajador en virtud de que éste tiene derecho a la estabilidad en su trabajo para obtener una retribución para ...

... poder satisfacer sus necesidades en el orden familiar, social y cultural.

La acción de indemnización se integra de la siguiente manera: a).- según la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y 43 de la Nueva Ley, con el importe de tres meses de salario; b).- de acuerdo al artículo 43 de la Nueva Ley, con los salarios vencidos; y c).- según los artículos 162, 435, 436, 501 y 502 de la Nueva Ley, con la prima de antigüedad pero siempre y cuando se trate de trabajadores de planta o muerte del trabajador -- cualquiera que sea su antigüedad. ( 66 ) .

La indemnización de tres meses de salario, es desproporcional para la relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, sin embargo la aceptamos como uno de los medios para frenar el despido.

También debe prosperar la prima de antigüedad para los trabajadores que no son de planta, teniendo derecho a una prima de antigüedad proporcional.

Además de las prestaciones anteriores, el trabajador tiene derecho a las siguientes prestaciones adicionales, independientemente de que se trate de un despido justificado o injustificado: a).- según el artículo 87 de nuestra Nueva Ley, al aguinaldo proporcional; b).- de acuerdo al artículo 79, a las vacaciones proporcionales; c).- según el artículo 80 de la ley en consulta, a la prima vacacional;..

... y d).- con fundamento en el artículo 117 de la Nueva Ley, a la participación de utilidades. ( 67 ) .

Respecto a este segundo tipo de prestaciones, nuestra Nueva Ley es muy clara, por lo que no requiere darles un - enfoque minucioso.

" CITAS "

- 47.- Baltasar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 120. Editorial Trillas. México, D.F. 1983.
- 48.- Francisco Ramírez Fonseca. El despido. Págs. 71 y 72. Cuarta Edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, D.F. 1982.
- 49.- Idem. Págs. 72 - 76.
- 50.- Idem. Págs. 76 - 78.
- 51.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Pág. 29, Tercera Edición; Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, 1983.
- 52.- Francisco Ramírez Fonseca. Ob Cit. Págs. 82 - 35.
- 53.- Roberto Muñoz Ramón. Derecho del Trabajo. Tomo II. Págs. 336 - 343. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 54.- Francisco Ramírez Fonseca. Ob Cit. Págs. 115 - 120.
- 55.- Roberto Muñoz Ramón. Ob Cit. Págs. 347 - 349.
- 56.- Francisco Ramírez Fonseca. Ob Cit. Pág. 127.
- 57.- Idem. Pág. 130.

- 58.- Francisco Ramírez Fonseca. Ob Cit. Pág. 136.
- 59.- Baltasar Cavazos Flores. Causales de Despido. Págs. 70 y 71. Segunda Edición. Editorial Trillas, S.A. - de C.V. México, D.F. 1983.
- 60.- Idem. Págs. 58 - 64.
- 61.- Roberto Muñoz Ramón. Ob Cit. págs. 353 - 355.
- 62.- Idem. Pág. 352.
- 63.- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Págs. 254 - 265. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1984.
- 64.- Roberto Muñoz Ramón. Ob Cit. págs. 253 - 254.
- 65.- Idem. Págs. 353 y 354.
- 66.- Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Tomo II. Págs. 98 - 103. Quinta Edición. Editorial Porrúa, - S.A. México, D.F. 1983.
- 67.- Baltasar Cavazos Flores. Causales de Despido. Ob Cit. Págs. 75 y 76.

## CAPITULO IV.

### JURISPRUDENCIA

#### A).- Introducción.- B).- Análisis.

##### A).- Introducción.

En este capítulo encontramos las tesis jurisprudenciales que el más alto Tribunal de la Nación ha pronunciado en materia de despido, ya que consideramos que además de un profundo contenido doctrinario, también contienen las bases para la aplicación exacta de la ley en aquellos casos en que el juzgador se encuentre en duda sobre la interpretación de la ley; por lo que dichas tesis tienen la finalidad de auxiliar al juzgador para el impartimiento de justicia.

##### B).- Análisis

#### DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA

" En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo ". ( 68 ) .

Quinta Epoca:

Tomo XCIII, Pág. 1730. A.D. 9408/46.- Neil Watkins...

... Jhon. Mayoría de 4 votos.

Tomo CVII, Pág. 1134. A.D. 4206/50.- Menchaca Federico. 5 votos.

Tomo CIX, Pág. 2061. A.D. 2058/50.- Unión de Obreros y empleados de limpieza pública de Tampico, S. C. L. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVI, Pág. 43. A.D. 199/51.- Rangel López Filiberto. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XC. Pág. 30. A.D. 1594/51.- Olga Estrada Allen.- Unanimidad de 4 votos.

En vista de que en estos conflictos existe un despido, debemos sostener que no es necesario que el trabajador pruebe la existencia del contrato de trabajo ni el hecho de no estar ya laborando, puesto que el patrón al darle cierto - aviso tácitamente está aceptando la existencia de un contrato y también le está comunicando que deje de laborar por haber incurrido en una causa de rescisión.

Al manifestar esta tesis que corresponde al patrón de mostrar el abandono o los hechos que invoque como causa de rescisión, los tribunales están utilizando la letra o como disyuntiva en razón de que cierto abandono es considerado como una causa análoga de rescisión a las establecidas en el artículo 47 de la Nueva Ley.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA

" Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él, -- corresponde la prueba de sus afirmaciones ". ( 69 ).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II, Pág. 39. A.D. 5854/55.- Elodia Escalona Sarrifiana. 5 votos.

Vol. II, Pág. 39. A.D. 4421/56.- Ignacio Velazquez - Cortés. Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, Pág. 52. A.D. 4195/57.- Raúl Parada Trejo.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, Pág. 52. A.D. 4701/57.- Celia Hernández García y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, Pág. 126. A.D. 1782/57.- Miguel Angel Ceballos Gamboa.- Unanimidad de 4 votos.

Debemos decir que para que el patrón pueda negar que despidió al trabajador y ofrecerle seguirlo admitiendo en su puesto, primeramente el trabajador tiene que demostrar por cualquiera de los medios de prueba que efectivamente fué despedido.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL

" El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la -- presunción de la certeza del despido, presunción que se base en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido ". ( 70 ).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 69. A.D. 4517/56.- Telas Oxford, S.A. - Unanimidad de 4 votos.

Vol. VIII, Pág. 103. A.D. 4441/57.- Francisco Forastieri.- 5 votos.

Vol. IX, Pág. 64. A.D. 5762/56.- María Bárbara Montaña de Courtney.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVI, Pág. 45. A.D. 4560/58.- José Mendoza Prado.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVI, Pág. 45. A.D. 1088/58.- Emma Cortés.- Unanimidad de 4 votos.

Esta tesis es bastante clara, por lo que no requiere...

... darle un mayor enfoque, sin embargo debemos decir que la presunción de la existencia del despido esta basada en la buena fé del trabajador.

RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE -  
ELLAS, SE ACREDITA UNA

" Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás ". ( 71 ) .

Septima Epoca, quinta Parte:

Volumen 21, Pág. 15.- Amparo directo 2782/70.- Marcos López Cabrera.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 40, Pág. 75.- Amparo directo 5319/71.- Ma. - Guadalupe Villareal de Toledo.- 5 votos.

Volumen 42, Pág. 79.- Amparo directo 6276/71.- Isabel Orozco Valencia.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 54, Pág. 28.- Amparo directo 4074/72.- Federico González Huerta.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 61, Pág. 55.- Amparo directo 256/73.- Velia - Díaz D'Sandy de Ayala.- 5 votos.

De esta tesis se deduce que cuando el patrón compruebe en el juicio una sola de varias causales que hayan sido alegadas, estaremos en presencia de un despido justificado. -- Por lo que debemos decir, que para que los juicios sean ...

... más rápidos y evitarles estudios innecesarios a las - autoridades, se debe exigir a los patrones que solo aduzcan una causa de rescisión.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO - CUANDO AL HACERLO SE CONTROVIERTEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL

" cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además de esto se exceptiona, oponiendo, por ejemplo, la excepción de abandono, aquel ofrecimiento del trabajo no surte el efecto de invertir la carga de la prueba; o sea que, en tales casos, no es el trabajador el que queda obligado a demostrar que se le separó injustificadamente, pues esto sólo tiene lugar cuando el ofrecimiento de reinstalar al obrero lo hace el patrón en forma lisa y llana, sin controvertir los hechos de la demanda laboral - ni oponer excepciones, ya que la buena fe derivada de ese ofrecimiento debe ser absoluta y ésta sólo se obtiene cuando el ofrecimiento no se formula aparejado a la circunstancia de oponer excepciones, pues si ocurre lo contrario, -- ofrecer reinstalar al operario no demuestra la buena fe -- del patrón y, por ende, este último queda obligado a probar las excepciones o defensas que hubiere opuesto ".

( 72 ) .

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

Septima Epoca, Sexta Parte:

Vol. 64, Pág. 35.- AD-46/74.- Bartolo López Casao.-

Unanimidad de votos.

Vol. 72, pág. 65.- AD-6/74.- Miguel Hernández Contre-  
ras. Unanimidad de votos.

Vol. 72, pág. 65.- AD-6/74.- Candelario Hernández Cha-  
ble. Unanimidad de votos.

Vol. 72, pág. 65.- AD-38/74.- Adela Capetillo Adriano.-  
Unanimidad de votos.

Vol. 72, pág. 65.- AD-52/75.- Isauro García Martínez.  
Unanimidad de votos.

Debemos decir que la reinversión de la carga de la prue-  
ba del despido, prosperará siempre y cuando el patrón ofrez-  
ca reinstalar al trabajador pero de una forma lisa y llana,  
o sea sin que éste controvierta los hechos de la demanda y  
además sin que oponga alguna excepción a ella.

Por lo que debemos sostener que la reinversión de la -  
carga de la prueba, es uno de los medios para que la auto-  
ridad solucione los conflictos de una manera más rápida, -  
inclusive en el momento procesal en que se conteste dicha -  
demanda, sobretodo cuando el trabajador haya demandado la -  
reinstalación.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN -  
EL PERIODO CONCILIATORIO. NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA

" Si el patrón ofreció el trabajo en el período conci-  
liatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquel ofrecimien-  
to no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador ...

... la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el período conciliatorio, que no tiene más finalidad que la de procurar una aveniencia entre las partes ". ( 73 ) .

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Vol. 39, Pág. 36.- AD-397/71.- Leonor Ramírez Ivón.- Unanimidad de votos.

Vol. 48, Pág. 37.- AD-402/71.- Lázaro Delgado Ponce y Goaga. Unanimidad de votos.

Vol. 54, Pág. 28.- AD-375/72.- Anselmo Sánchez Jaime Unanimidad de votos.

Vol. 56, Pág. 31.- AD-400/71.- Genaro González.- Unanimidad de votos.

Vol. 63, Pág. 31.- AD-328/73.- Rogelio Parra Guzmán.- Unanimidad de votos.

Se debe concluir que la presente tesis es complemento de la anterior, en razón de que nos aclara que la reinversión de la carga de la prueba del despido, queda perfeccionada cuando el ofrecimiento del trabajo lo hace el patrón, pero en el período de demanda y excepciones.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON. MOMENTO LEGALMENTE OPORTUNO PARA HACERLO EN TERMINOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

" La Junta no viola los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no reinvertir la carga de la prueba del despido injustificado al trabajador, a pesar de que el ofrecimiento del trabajo se haga por la parte demandada en la audiencia de demanda y excepciones, si es en donde comparece por primera vez en juicio, aun cuando sea cierto es te último, si de las constancias respectivas aparece que también pudo haber ocurrido a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas celebrada ante la Junta Municipal permanente de Conciliación y no lo hizo aun cuando fue oportuna y legalmente notificada. Luego, si el juicio laboral se inició ante esta última autoridad, en términos de lo dispuesto por el artículo 748 de la Ley de la materia, era en esa audiencia de conciliación en la que la parte demandada debió ocurrir a hacer el ofrecimiento del trabajo al actor, en las mismas condiciones que lo desempeñaba, para de esta manera lograr un avenimiento o arreglo, de conformidad con la fracción III del invocado precepto legal, en relación con la fracción I del artículo 753, precisamente por ser la etapa procesal conciliatoria por excelencia. Al no haber avenimiento entre las partes, por la inasistencia de la demandada, y decretar la Junta Municipal del conocimiento la remisión del expediente a la local de Conciliación y Arbitraje, en ese momento concluyó la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la Junta Especial a quien le fuere turnado aquél abrió el período de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del artículo 757 de la Ley en consulta, es indiscutible que si en esta audiencia la empresa ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venía desem

peñando, tal ofrecimiento resulta inoperante, por extemporáneo, para reinvertir la carga de la prueba por despido - injustificado ". ( 74 ) .

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Vol. 48, Pág. 37.- AD-307/72.- Lucio Gallegos García.- Unanimidad de votos.

Vol. 52, Pág. 23.- AD-1216/72.- Bufete Industrial Construcciones, S.A. de C.V. Unanimidad de votos.

Vol. 52, Pág. 23.- AD-2/73.- Teodoro Sánchez del Angel Unanimidad de votos.

Vol. 54, Pág. 77.- AD-342/73.- Talleres Veracruz Construcciones Mecánicas, S.A.- Unanimidad de votos.

Vol. 55, Pág. 37.- AD-440/73.- Macario y Amado Cruz - Martínez.- Unanimidad de votos.

Debemos concluir que esta tesis confirma las dos anteriores, en razón de que la reinversión de la carga de la -- prueba del despido, queda perfeccionada cuando el ofrecimiento del trabajo lo hace el patrón en el período de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando el juicio laboral se haya iniciado ante esta - Junta.

#### DESPIDO DEL TRABAJADOR. EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION

" Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo - por cualquiera de las causales previstas por el artículo...

... 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no basta - que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a - fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo ". ( 75 ) .

Quinta Epoca:

Tomo LXXI, Pág. 564. A.D. 5309/41.- Díaz de León Guillermo y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXIII, Pág. 199.- Santos Napoleón de los

Tomo CXVI, Pág. 219. A.D. 285/52.- Ortega José 5 votos.

Tomo CXVI, Pág. 1292.- Hernández Martínez Conrado y - Coags.

Tomo CXVII, Pág. 1191. A.D. 2170/48.- Espinosa Guadarrama José.- 5 votos.

Respecto a esta tesis los tribunales son muy claros, - por lo que no requiere darle un mayor enfoque.

#### CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL

" Existen dos formas de rescindir el contrato de trabajo, bien que el patrón separe el trabajador o que opte por solicitar de la Junta, la rescisión; pero esas dos formas - de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia de lo cual el trabajador queda separado del servicio,...

... salvo que posteriormente el patrón no pruebe la causa justificada del despido; en tanto que si el patrón ejercita la acción rescisoria, el trabajador sigue prestando -- sus servicios hasta que, en su caso, la Junta decreta la rescisión ". ( 76 ) .

Amparo directo 9303/1966. Industrias Generales, S.A. Diciembre lo. de 1967. 5 votos. Ponente: Mtro. Ma. - Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen CXXVI, Quinta parte, Pág. 11.

Esta tesis corrobora con las páginas 48 y 49 de este trabajo, que por ser clara, no requiere darle un enfoque.

#### FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS

" En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 122), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta ". ( 77 ) .

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II, Pág. 52. A.D. 7257/56.- Emigdio de la Fuente Unanimidad de 4 votos.

Vol. XIV, Pág. 133. A.D. 1340/57.- Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LIII, Pág. 78. A.D. 1366/61.- Francisco Huerta...

... Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIV, Pág. 14. A.D. 3327/62.- Simón Flores Alva.  
Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII, Pág. 15. A.D. 8056/63.- Donato Galindo -  
Leyva. 5 votos.

Esta tesis es el complemento de las páginas 69 y 70 de este trabajo, que por ser clara, no requiere de una mayor - explicación para entenderla.

#### FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTI FICACION DE LAS

" Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón - de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así que, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente ". ( 78 ).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 82. A.D. 2629/56.- Planta Pasteurizadora,  
S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIX, Pág. 20. A.D. 734/60.- Hotel Caleta de Acapulco, S.A. 5 votos.

Vol. LIV, Pág. 23. A.D. 4884/60.- Humberto García Jurado. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV, Pág. 25. A.D. 6416/60.- José María ...

... Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.  
Vol. IV, Pág. 61. A.D. 4935/61.- Servando Galindo  
5 votos.

Esta tesis viene a ser el complemento de la página 70 .  
de este trabajo; y se debe sostener que protege al traba-  
jador respecto a la estabilidad en su trabajo.

#### EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE

" La prueba testimonial es apta para probar el estado  
de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón -  
de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los  
sentidos ". ( 79 ) .

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. IX, Pág. 67. A.D. 1421/57.- Aquilino M. Altamirano.  
5 votos.

Vol. XXVIII, Pág. 43. A.D. 592/58.- María de los Dolores Sepúlveda Lozano.- 5 votos.

Vol. XXXIII, Pág. 29. A.D. 1494/59.- Carlos Guerrero -  
Novelo.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLVI, Pág. 23. A.D. 5673/60.- Salvador Manzano Olmos.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII, Pág. 14. A.D. 5161/62.- Catalina Villegas  
Ramírez.- 5 votos.

Las hipótesis que contiene el concepto del estado de -  
ebriedad que se encuentra en la página 73 de este trabajo,...

... es claro que se pueden apreciar por cualquier persona capaz; por lo que en este caso los tribunales tienen razón en decir que basta con la prueba testimonial para probar - el estado de ebriedad.

#### DESPIYO DEL TRABAJO

" Debe considerarse y constituye una falta de probidad que justifica la rescisión del contrato de trabajo, el hecho que durante labores un trabajador se dedique a repartir propaganda invitando a sus compañeros a suspender el trabajo - como medio de arreglar sus problemas intersindicales, con - perjuicio del patrón, pues además de que la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente hacer cualquier clase de propaganda en las horas de labores, dentro del establecimiento, lo que da características de gravedad a la falta es la circunstancia de que la propaganda se haga con el fin de parar el trabajo, lo que además de perjudicar a la empresa está - prohibido igualmente por la Ley, que sólo autoriza la suspensión en los casos de huelga ". ( 80 ) .

Amparo directo 2258/58. Cornelio Salas y Coags.

Fallado el 8 de abril de 1959.

Cuarta Sala.- Informe 1959, pág. 16.

La presente tesis viene a ser el complemento de la página 79 de este trabajo, por lo que en virtud de que es bastante clara no requiere darle un enfoque.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DEL AVISO -  
POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA

" La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha Ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas, atento a lo establecido en los artículos 752 y 753, fracción V, de la Ley invocada o sea, que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio, atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad "

( 31 ) .

Septima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 59, pág. 34.- Amparo directo 2650/73.- Everar-

do Hernández Pelayo.- Unanimidad de 4 votos.  
Volumen 60, Pág. 36.- Amparo directo 1748/73.- Jorge -  
Alberto García Quintanilla.- Unanimidad de 4 votos.  
Volumen 64, Pág. 30.- Amparo directo 1876/73.- Vicen-  
te Romero Vargas.- 5 votos.  
Volumen 69, Pág. 22.- Amparo directo 1449/74.- J. Teó-  
dulo Corral Suvizar.- Mayoría de 4 votos.  
Volumen 72, Pág. 40, Amparo directo 2924/73.- Graciela  
Saucedo Muñoz y otras.- 5 votos.

Esta tesis viene a corroborar con las páginas 80 y 81 de este trabajo, y la polémica al caso de cuando el patrón no daba al trabajador el aviso de rescisión de contrato, - los tribunales tuvieron razón en no aceptar esto como un - despido injustificado debido a las tres razones que daban, sin embargo no debemos olvidar que debido a esta polémica la Secretaría del Trabajo sostuvo del 29 de agosto de 1970 al 4 de enero de 1980, que a falta de dicho aviso se aplicara al patrón una sanción tomando como base el artículo - 886 de nuestra Nueva Ley.

#### DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DE- RECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO

" Si el patrón debe practicar una investigación adminis-  
trativa, según las disposiciones reglamentarias o contractua-  
les aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al  
trabajador como constitutivos de causal de rescisión del con-  
trato 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 ". ( 82 ) .

Septima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 26, Pág. 17. Amparo directo 4293/70.- Guillermina Castillo Cruz.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 27, Pág. 17. Amparo directo 1412/70.- Cesar - Rubalcaba Flores.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 42, Pág. 17. Amparo directo 2744/71.- Everardo Pacheco Altamirano.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 54, Pág. 77. Amparo directo 2219/64.- Ernesto Vazquez Espejel.- Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 2953/68.- Gilberto Bernal Delgado.- - Unanimidad de 4 votos. (Archivo).

De acuerdo a la fracción I del artículo 517 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el patrón debe ejercer su acción - para despedir al trabajador, dentro del término de un mes - contado a partir del día siguiente de la conclusión de dicha investigación administrativa.

" CITAS "

- 68.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Tesis 65; Quinta Parte. Cuarta Sala, Mayo Ediciones, S. de R.L. México, 1975.
- 69.- Idem. Tesis 66.
- 70.- Idem. Tesis 68.
- 71.- Idem. Tesis 198.
- 72.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Tesis 136, Sexta Parte, Tribunales Colegiados, Mayo Ediciones, S. de R.L. México, 1975.
- 73.- Idem. Tesis 137.
- 74.- Idem. Tesis 138.
- 75.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Ob Cit. Tesis 67.
- 76.- Tesis sobresalientes 1966 - 1970; sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis 848; Mayo Ediciones. México 1, D.F. 1968.

- 77.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Ob Cit. Tesis 100.
- 78.- Idem. Tesis 98.
- 79.- Idem. Tesis 79.
- 80.- Tesis Sobresalientes 1955 - 1963. Sustentadas por la Sala Laboral. Tesis 460; Cuarta Sala de la Suprema - Corte de Justicia de la Nación, Mayo Ediciones. 1965.
- 81.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Ob Cit. Tesis 199.
- 82.- Idem. Tesis 72.

## CONCLUSIONES

I.- Los derechos del hombre comenzaron a protegerse mediante un contrato, inclusive los autores de nuestro Código Civil de 1870 también aceptaron esta tesis, por lo que el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 con la finalidad de brindarle al trabajador mayor apoyo, en el artículo 21 se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo. Como es de observarse, actualmente los derechos del hombre todavía se siguen protegiendo mediante un contrato.

II.- Debido a que siempre se había tratado de oprimir al trabajador, por primera vez en México mediante cesión del 20 de diciembre de 1916 se empezaron a anunciar algunos derechos respecto a su trabajo, quedando plasmados jurídicamente en el artículo 123 de nuestra Constitución Política del 5 de febrero de 1917. No obstante con la finalidad de brindarle mayor apoyo al trabajador, dicho artículo 123 cuenta con su ley reglamentaria (Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970).

III.- La fracción VIII del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna del 5 de febrero de 1917, mencionó por primera vez el despido injustificado. Por lo que para determinar las prestaciones de ley a que tiene derecho el trabajador por este tipo de despido, es necesario tomar en cuenta la ley reglamentaria del apartado A de dicho ar

título 123 (Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970).

IV.- El salario no es un elemento de la relación y - el contrato de trabajo toda vez que si lo fuera, el patrón fácilmente evadiría la justicia con el solo hecho de dejar de pagarle al trabajador su salario. Por lo que debemos de de cir, que el salario es una consecuencia obligatoria para - el patrón de pagarlo al trabajador por la prestación de -- sus servicios.

V.- Por ser útil tener un concepto genérico del des- pido, y en vista de que nuestra Constitución política del 5 de febrero de 1917, y los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se ocuparon por dar un concepto. Por - primera vez el autor Roberto Muñoz Ramón, nos lo dió, to- mando como base el párrafo segundo de la fracción IV del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

VI.- El concepto del despido justificado, tomó su - raíz de los párrafos segundo y tercero de la fracción IV del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de - 1970. por lo que dicho concepto es reciente en razón de que los párrafos tercero y cuarto iniciaron su vigencia el primero de mayo de 1930.

VII.- Existen mayores probabilidades de que el pa- trón obtenga en el juicio un laudo favorable, en virtud...

... de que tiene a su alcance los mayores medios de prueba como por ejemplo: reloj checador, listas de raya, los trabajadores, etc.

VIII.- La estabilidad en el trabajo, es un derecho del hombre que le garantiza su subsistencia, que a medida que va perdurando, va alcanzando el trabajador mayores -- prestaciones de ley, inclusive puede llegar el momento -- que ya no trabaje definitivamente por habersele jubilado y que por ende habrá asegurado su subsistencia.

IX.- Existe facilidad de que el patrón pueda ser condenado por despedido injustificado, en primer lugar debido a que el patrón no de cumplimiento a los extremos de los párrafos segundo y tercero de la fracción yy del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; en segundo lugar aunque hubiese dado cumplimiento a dichos extremos y -- el juicio ha llegado a su final en un laudo ejecutoriado -- en el que se ha resuelto que el patrón no acreditó la causa de rescisión que ostentó hacer valer.

X.- Es difícil que el patrón deje de pagarle al trabajador las prestaciones de ley que le corresponden por -- su trabajo, ya que la Nueva Ley Federal del Trabajo de -- 1970, insiste al trabajador para que haga valer sus derechos que la ley le confiere, en el sentido de que el párrafo tercero de la fracción yy del artículo 47 dice: el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador,...

... y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la res-  
ci-ón, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respec-  
tiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga regis-  
trado y solicitando su notificación al trabajador. Este -  
numeral brinda al trabajador la garantía de audiencia que  
consagra el párrafo segundo del artículo 14 de nuestra --  
Constitución Política del 5 de febrero de 1917.

## BIBLIOGRAFIA

### OBRAS DE DOCTRINA

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL: Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Ediciones Ariel, S.A. Esplugues de Llobregat-Barcelona. 1973.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL: Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. 1a. Edición. Cárdenas Editor y distribuidor. México, D.F. 1973.
- 3.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO: Derecho Individual del Trabajo. Edición Leonel Pereznieta Castro y Planca Delia Fraga. Colección Textos Jurídicos Universitarios Harla, S.A. de C.V. México, D.F. 1935.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO: Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editores Libreros. Edición Argentina, Buenos Aires, 1903.
- 5.- CALDERA RAFAEL: Derecho del Trabajo, Tomo I. Segunda Edición, Tercera Reimpresión. - Editorial "El Ateneo" Buenos Aires, 1972.
- 6.- CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO: Derecho del Trabajo. Tomo I...

Editorial Temis Bogotá, D.E. 1961.

- 7.- CASTORENA J. JESUS: Manual de Derecho Obrero. 3a. Edición. México, D.F. 1959.
- 3.- CAVAZOS FLORES BALTASAR: Causales de Despido. 2a. Edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, D.F. 1983.
- 9.- CAVAZOS FLORES BALTASAR: 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, D.F. - 1983.
- 10.- CAVAZOS FLORES BALTASAR: El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1a. Edición. Editorial Trillas, S.A. México, D.F. 1981.
- 11.- DAVALOS MORALES JOSE: Derecho del Trabajo I. Editorial - Porrúa, S.A. México, 1985.
- 12.- DE BUEN LOZANO NESTOR: Derecho del Trabajo, Tomo II, Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983.
- 13.- DE LA CUEVA MARTO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. - 1984.
- 14.- GUERRERO ENRIQUETO: Manual de derecho del Trabajo. 13a...

Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1933.

15.- LOZANO NORIEGA FRANCISCO: Cuarto curso de Derecho Civil (Contratos). 2a. Edición. Editorial Juz, México, D.F. 1970.

16.- MUÑOZ RAMON ROBERTO: Derecho del Trabajo, Tomo II. Primera Edición. Editorial Porrúa, - S.A. México, 1983.

17.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO: El despido. 4a. Edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, D.F. 1982.

18.- TAPIA ARANDA ENRIQUE: Derecho Procesal del Trabajo. 6a. Edición. Editorial velux, S.A. México 14, D.F. 1978.

19.- TRUEBA URRINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. - Edición. Editorial Porrúa, S.A. - México, 1975.

20.- TRUEBA URRINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. 6a. Edición. Editorial - Porrúa, S.A. México, 1981.

#### LEGISLACION

1.- Código Civil para el Distrito Federal. 52a. Edición...

- ... Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 74a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983.
  - 3.- Ley del Seguro Social. Colección Porrúa. 34a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
  - 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. 3a. Edición. Publicaciones Administrativas y - Contables, S.A. México, 1983.
  - 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 31a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1977.
  - 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 45a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1981.
  - 7.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por el Licenciado Jacinto Lobato. 14a. Edición. Librerías Teocalli, 1984.

#### JURISPRUDENCIA

- 1.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala, - Mayo Ediciones, S. de R.L. México, 1975.

- 2.- Tesis de Ejecutorias 1917 - 1975; Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte, Tribunales Colegiados, Mayo Ediciones, S. de R.L. México, 1975.
- 3.- Tesis Sobresalientes 1955 - 1963. Sustentadas por la - Sala Laboral. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Mayo Ediciones, 1965.
- 4.- Tesis Sobresalientes 1966 - 1970; Sustentadas por la - Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Mayo Ediciones. México I, D.F. 1963.