

2

320809

24°



# Universidad del Valle de México

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

## LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

BEATRIZ EUGENIA CORZO CABAÑAS

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1986.



## **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.

# I N D I C E

PAG.

## INTRODUCCION

I

### CAPITULO I.

#### EL DERECHO SOCIAL AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- a) Alcances, del derecho social al trabajo, conceptos y especies de estabilidad..... 1
- b) Duración del Contrato de Trabajo, excepciones al Contrato de Trabajo por tiempo indefinido y Período de prueba..... 6
- c) Excepciones al Principio de Estabilidad..... 12
- d) Clasificación de los trabajadores en atención a la durabilidad de su relación de trabajo..... 19

### CAPITULO II.

#### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

- a) Tipos de suspensión, características, causas de suspensión y su clasificación..... 23
- b) Causas legales de suspensión..... 26
- c) Consecuencias, efectos y terminación de la suspensión..... 30

### CAPITULO III.

#### DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a) Rescisión de la Resolución de Trabajo 33
- b) Clasificación de las Causales de rescisión desde el punto de vista marxista..... 34
- c) El despido..... 38
- d) Análisis del artículo 47 de la Ley... 39

	Pag.
e) Aviso de despido.....	100
f) Retiro justificado del tra- bajador.....	104
g) La prueba en los casos de se- paración.....	106
h) Manera como opera la Resción.	107
 <b>CAPITULO IV.</b>	
<b>CONSECUENCIAS DE LA RESICION.</b>	
a) Despido o Retiro.....	109
b) Acciones del trabajador despe- dido.....	110
c) Acciones del trabajador en el Retiro.....	113
d) Derecho de elección del traba- jador entre la reinstalación y el pago de la indemnización...	115
e) Salarios Vencidos.....	116
f) Derechos derivados de la anti- güedad.....	117
 <b>CAPITULO V.</b>	
<b>TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.</b>	
a) Concepto.....	121
b) Causas Legales de Terminación Individual.....	122
c) Acciones de los trabajadores..	123
 <b>CONCLUSIONES</b>	125
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	134

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

La inquietud por encontrar un sistema jurídico que garantice plenamente el supremo derecho de los trabajadores - ha motivado el desarrollo del tema de ésta tesis, que es la estabilidad en el empleo y que se expone en el presente estudio que ha de ser juzgado por el H. Jurado al cual se somete, a su conocimiento y crítica.

Esperando que el esfuerzo aquí desarrollado sea equitativamente valorado.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3º, que el trabajo es un DERECHO Y UN DEBER SOCIAL. Sin embargo, no ha sido precisado el alcance de esta disposición, o por lo que es necesario intentar hacerlo. En una primera aproximación, el trabajo como DERECHO SOCIAL, se concretaría en el derecho de todo habitante de la República Mexicana de gozar de un trabajo lícito que le permita vivir dignamente; en un segundo aspecto complementario del anterior, se concretaría en el derecho a conservar el empleo una vez que lo ha obtenido. Este derecho a conservar el empleo nos lleva al tema de la ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Doctrinalmente, la estabilidad en el empleo se considera en dos modalidades: como estabilidad absoluta y como estabilidad relativa, entendiéndose por la primera, la ausencia de facultades para el patrón de dar por terminada la relación de trabajo, unilateralmente, sin causa justificada, - legalmente determinada; y entendiéndose por la segunda, el sistema en el cual el patrón puede, unilateral y discrecionalmente rescindir la relación de trabajo, aún sin causa legal justificada, siempre y cuando pague una indemnización. - Ahora bien, desde el punto de vista semántico, hablar de estabilidad (aunque se le llame relativa) para referirse a un sistema en el cual el patrón puede, en cualquier momento, --

sin causa legalmente justificada, dar por terminada la relación de trabajo, es absurdo; el llamado sistema de estabilidad relativa en un sistema de inestabilidad en el empleo.

Tomando en cuenta lo anterior, resulta importante determinar cuál es el sistema de estabilidad que establece la Ley Federal del Trabajo, ya que, de la disposición constitucional antes mencionada pareciera que el sistema legal de estabilidad absoluta, y consecuentemente el patrón no podría privar del empleo a ningún trabajador, salvo por causa legalmente tipificada y, además, la tipificación de las causales de disolución de la relación de trabajo, tendría que ser - - "cerrada" y "rígida" (concreta, específica y limitativa) so - pena de que el sistema legal pudiera ser calificado de in - constitucional por contravenir la garantía constitucional -- del derecho social al trabajo.

La mayor parte de los autores nacionales afirman que el derecho a la estabilidad en el empleo es uno de los máximos logros de la legislación laboral mexicana, sin embargo, no toman en cuenta que, partiendo del mismo supuesto constitucional del derecho social al trabajo, la Ley Federal del Trabajo establece tres tipos de trabajadores según su estabilidad, a saber: a) Los trabajadores mencionados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que evidentemente tienen una estabilidad menor que los demás trabajadores, en tanto que el patrón puede negarse a reinstalarlos aún cuando ellos demanden y ganen un juicio de reinstalación; b) Los trabajadores a que se refiere el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo que evidentemente tienen una mayor estabilidad que todos los demás trabajadores; y c) Los trabajadores que no se encuentran mencionados en ninguno de los dos artículos anteriores, que, evidentemente tienen un tipo de estabilidad -

diferente a ellos. ¿Cómo es posible que del mismo postulado constitucional base de la estabilidad se desprendan tres tipos diferentes de estabilidad? ¿Cómo es posible hablar de estabilidad en el trabajo cuando ésta se deja a la voluntad de la contraparte de la relación de trabajo y, en el mejor de los casos, se traduce en el pago de una cantidad como indemnización? En este último caso, ¿dónde el Derecho del Trabajo rompe con los principios del Derecho Civil al fijar el "predio" de la indemnización por una conducta ilícita del patrón que despide a un trabajador sin causa legal justificada?

Referidos a cualquiera de los grupos de trabajadores mencionados anteriormente, su permanencia en el empleo está obviamente relacionada con el tema de la rescisión. Ahora bien, el listado de causales de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es tan amplio y flexible y de apreciación tan subjetiva que da margen a que una gama muy amplia de hechos queden encuadrados dentro de éste, permitiendo al patrón rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, debe practicarse a través del despido, es decir separar al obrero sin necesidad de ocurrir ante la Junta correspondiente, para demandarlo justificadamente. Situación que en principio permite al patrón ser juez y parte, lo que resulta ser notoriamente beneficioso a sus intereses ya que en ocasiones el trabajador no llega a demandarlo, rompiéndose así el principio de estabilidad que debe contener el derecho al trabajo. En otras palabras, un sistema de rescisión que se basa en un listado enunciativo de causales, en el cual las causales legales son enunciadas en forma vaga o ambigua de manera de permitir una interpretación flexible y cargada de subjetividad, en el cual la primera interpreta

ción, cuya consecuencia es la separación del empleo, queda -  
única y exclusivamente a cargo del patrón, y operando en una  
realidad social en la cual el acceso a la justicia por parte  
de los trabajadores está sumamente limitado por distintas ra  
zones, difícilmente puede afirmarse que es la concreción del  
DERECHO SOCIAL AL TRABAJO, o sí se quiere, del PRINCIPIO DE  
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO que según los autores nacionales, -  
informa a nuestro Derecho Laboral

Para hacer efectivo el principio del Derecho Social al  
Trabajo, es decir, el principio de la estabilidad en el em--  
pleo, se requiere modificar el contenido de la Ley Federal -  
del Trabajo, fundamentalmente en lo que se refiere a las cau  
sales de rescisión, a la forma que tiene el patrón de hacer  
valer el despido, y por lo que se refiere a la diferencia- -  
ción que la Ley hace respecto de varios tipos de estabili- -  
dad.

## CAPITULO I

### EL DERECHO SOCIAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- a) Alcances del derecho social al trabajo, conceptos y especies de estabilidad.
- b) Duración del Contrato de trabajo, excepciones al contrato de trabajo por tiempo indefinido, Período de prueba.
- c) Excepciones al Principio de estabilidad.
- d) Clasificación de los trabajadores en atención a la durabilidad de su relación de trabajo.

## EL DERECHO SOCIAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

### a) Alcances del Derecho Social al Trabajo.

En la situación actual de crisis económica mundial, el tema de la estabilidad en el empleo cobra gran importancia, principalmente en países que como el nuestro se encuentran en una etapa de desarrollo incipiente, en los que aunados a un enorme número de problemas, el desempleo y el subempleo representan cifras en continuo crecimiento.

Es hoy más que nunca cuando el espíritu proteccionista, tutelar y reivindicatorio de nuestra legislación laboral debe manifestarse plenamente para garantizar el respeto a la dignidad del trabajador y de su familia.

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador, pues conforme al artículo 5º de la Constitución, la permanencia en el empleo depende de la voluntad del trabajador, siendo a la vez, un deber para el patrón, porque se encuentran determinadas en la Ley - las hipótesis de disolución de una relación de trabajo.

La estabilidad tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional, al ser obra del Constituyente de 1917, naciendo como una fuerza destinada a dar seguridad a la vida del obrero. La inclusión del principio de estabilidad en el texto original de dicho artículo es indiscutible aún cuando después haya sido adicionado en forma tal que vino a destruir ese principio absoluto. Decía la fracción XXII:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servi

cio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos -- provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

En 1962 el presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, modificando la fracción XXI del inciso "A" del artículo 123 que quedó redactado en la forma siguiente:

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

A su vez, se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

La ley reglamentó, en reformas consecuentes, los casos de excepción al derecho al empleo. La Nueva Ley Federal del Trabajo aligeró las excepciones consagrando una estabilidad que sigue siendo relativa. En el artículo 49 se incluyen -- esas excepciones.

#### Conceptos y especies de la estabilidad en el Trabajo.

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo --

exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por obra o por tiempo determinado, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural ".(1).

Son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen por objeto garantizar la existencia del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades. En este sentido, la estabilidad es un freno o límite a la extinción de la relación laboral.

Los juslaboristas, en estricto sensu, definen a la estabilidad como un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario.

La estabilidad en el empleo contempla las siguientes características:

- a) La duración de la relación de trabajo es por regla general, indefinida.
- b) Podrá pactarse que se establece la relación de trabajo por obra o tiempo determinados y para la inversión de capital determinado cuando se trate de la explotación de minas, sólo cuando la relación de trabajo obedece a circunstancias extraordinarias y temporales.
- c) Para que un trabajador pueda ser separado de su empleo, es necesario que el despido obedezca a una causa justificada. De lo contrario tendrá derecho a exigir la reinstalación o la indemnización correspondiente.

(1) De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. t. I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 547.

- d) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.
- e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley.

La estabilidad se subdivide o clasifica en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación de patrón de indemnizar. En el segundo el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido.

Estabilidad relativa cuándo se autoriza al patrón, en grados variables a disolver unilateralmente la relación de trabajo, mediante indemnización.

Estabilidad absoluta: cuando se niega al patrón, totalmente, la facultad de dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo y únicamente se permite ésta por causa justificada.

En la estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo al criterio del patrón, mediante el pago de la indemnización debida, por lo que se puede considerar que un sistema de derecho que permita el despido injustificado pagando una indemnización, no consagra el principio de estabilidad.

A su vez, en la estabilidad absoluta se consagra el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

"La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede

al patrón para disolver la relación ".

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite, la disolución por causa justificada que que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización" (2).

"La estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y, más objetivamente, contribuye para la transformación (o democratización) de la empresa capitalista, ya que coloca al trabajador de la empresa como un participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica" (3).

Trueba Urbina considera que, constitucionalmente, en México debe imperar la estabilidad absoluta y no la relativa, a través de la rigurosa aplicación del principio constitucional de estabilidad en el empleo, mediante el ejercicio por parte del trabajador, de la acción correspondiente a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.

Finca polémica al hablar de las reformas constitucionales de 1962, refiriéndose a la ya mencionada adición a la -- fracción XXII del artículo 123, así como a las reformas a la Ley Federal del Trabajo en las que a través de su artículo 49

- (2) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978, p. 221.
- (3) Russomano Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa, México, UNAM, 1983, p. 74.

se establecen los casos de excepción a la estabilidad en el empleo.

"Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y -- cualquier excepción que lo desvirtuó introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional.

"Por supuesto que independientemente de que la Ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y -- la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificado por la fuerza de la clase obrera, para colocar el artículo 123 a la altura revolucionaria que merece "(4).

#### b) Duración del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo se estructuró en el artículo -- 123 Constitucional sin tomar en cuenta la tradición civilista, como un contrato de carácter social, evolucionado, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales deben regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

(4) Trueba Urbía Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977, p. 300.

El contrato de trabajo se funda en los principios de de recho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

En materia laboral el principio de la autonomía de la voluntad, a diferencia del derecho civil, carece casi de vigencia en virtud de la desigualdad jurídica en que se encuentran las partes, ya que si se dejara a la voluntad de éstas el establecimiento espontáneo de las condiciones de trabajo, el patrón tendría la tendencia de abusar del trabajador, ya que el fuerte tiende siempre a abusar del más débil.

Por esto, el derecho del trabajo es un derecho de excepción, protector de la clase trabajadora, a quien se otorga derechos no renunciables, con el objeto de establecer un equilibrio entre los factores de la producción.

El derecho mexicano considera que dejar a la voluntad de las partes la fijación del plazo de vigencia del contrato, equivale a dejarlo en manos del patrón, pues vencido el término, la posición del trabajador en la empresa dependerá de que el patrón esté dispuesto a prorrogarlo. La Libertad de contratación encontraría uno de los fines esenciales del derecho del trabajo, la seguridad presente y futura del trabajador y está en contradicción con el principio de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa.

La ley consignó el principio de que la duración de la relación de trabajo es indefinida, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen (artículo 39 de la ley Federal del Trabajo) ya que el patrón no puede dar por

terminada la relación sino en los casos expresamente previstos en la ley.

Se ha tratado de garantizar al trabajador, respetando el principio de libertad, al no quedar obligado a prestar - sus servicios durante más de un año, pudiendo así dedicarse al trabajo o profesión que le acomode sin esperar largos - años.

Tratándose de trabajos con los que se satisface una necesidad permanente del negocio, estamos en presencia del contrato por tiempo indeterminado en el que el principio de estabilidad se confirma, en tanto no exista una causa para su disolución. Sin embargo, existen ocasiones en que la empresa atendiendo a circunstancias extraordinarias y temporales, -- contrata bajo condiciones distintas originándose así, las excepciones al contrato de trabajo por tiempo indefinido, en los que agotada la materia u objeto del contrato, el trabajador deja de tener derecho a que subsista la relación de trabajajo.

#### Excepciones al Contrato de Trabajo por tiempo indefinido.

1. Contrato por obra determinada.- Hay ocasiones en que, en adición o al margen de las actividades necesarias y permanentes de la empresa, se presentan otras perfectamente determinadas e identificables, para cuya realización se deberá celebrar el contrato por obra determinada. Esta forma de contratación es menos frecuente. Al ser una excepción, debe -- constar expresamente en el contrato que su duración está limitada a la construcción de la obra, pues faltando ésta, se - considera celebrado por tiempo indefinido.

La obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio, o trabajos que ninguna relación tienen con dichas actividades. Un ejemplo de trabajos propios del negocio, sería el contrato celebrado para manufacturar artícu- -

los parasurtir un pedido extraordinario. Un ejemplo de trabajos relacionados con actividades al margen de las habituales sería el contrato celebrado para realizar la ampliación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado. En ambos casos, al desaparecer el objeto o materia del contrato, éste termina de manera natural, sin responsabilidad para el patrón. Es decir, para dar por terminado válidamente un contrato por obra determinada es necesario que se haya agotado y terminado la obra y esta circunstancia pueda ser probada por el patrón.

En caso de ruptura del contrato por obra determinada -- imputable al patrón, no puede ser condenado al pago de salarios caídos más allá de los que hubiera cobrado el trabajador de haber permanecido hasta la terminación de la obra.

No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente -- la naturaleza del trabajo así lo exija, ya que de no tener -- estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador -- tendrá todos los beneficios derivados del tal situación.

2. Contrato de Trabajo a precio alzado.- Es el contrato de trabajo para la ejecución de una obra determinada, con -- la diferencia de que se fija como salario una cantidad global, como única retribución por todo el tiempo que dure la -- contratación, a diferencia del otro contrato en que el salario se paga por día.

3. Contrato por tiempo indeterminado.- El artículo 37 de la Ley establece: "El señalamiento de un tiempo determinado puede unicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar:

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por la Ley".

Ejemplo del primer supuesto, es el contrato celebrado por una cooperativa de producción pesquera con un trabajador, que va a prestar sus servicios en la captura del camarón durante la zafra; al concluir ésta, es decir el plazo pactado, automáticamente el contrato termina. Se sujeta el contrato a un acontecimiento futuro y cierto.

En el caso del contrato para substituir algún trabajador, estamos en presencia de una condición resolutoria, por que es incierta la realización del acontecimiento que, de realizarse, daría por terminado el contrato. Ejemplo de esto es el contrato celebrado para substituir a un trabajador enfermo. En este caso, si el trabajador regresara, terminaría el contrato, en caso contrario, se convertiría en un contrato por tiempo indeterminado.

Para la licitud y validéz de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita. El interés que tiene esto es que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, deberá prorrogarse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado que por causas que dieron origen a un contrato deben entenderse el conjunto de circunstancias que motivaron la prestación del servicio y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicable la actividad del trabajador.

En el contrato por plazo indeterminado, a medida que el tiempo transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente a la empresa. El despido injustificado le causa un mayor daño y le proporciona el derecho de recibir una -- indemnización mayor, ya que debe ser proporcional al tiempo de servicio, o su reinstalación según el caso.

En el contrato por plazo determinado, sucede lo contrario, pues el tiempo desvincula progresivamente, al trabajador de la empresa, el transcurso de los días y los meses, -- lo aproximan al término natural de la prestación de servicios. Estos contratos constituyen en el fondo un obstáculo para la estabilidad del trabajador al señalar la transitoriedad de su permanencia en la empresa, por lo que el legislador intentó poner obstáculos en su celebración, imponiendo responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causa justificada (artículo 50, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

4. Contrato para la exploración de minas o Contrato -- para la inversión de capital determinado. El artículo 38 de la Ley establece que " las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o para la inversión de capital determinado". Excepción que se justifica atendiendo a lo aleatorio de estos trabajos ya que no sería posible obligar al empresario a que continuara indefinidamente -- los trabajos de exploración cuando no exista materia para -- ello.

#### Período de Prueba.

Según la jurisprudencia de la Corte, el término de -- prueba en los contratos de trabajo es lícito si se pacta -- por el sindicato como reglamentación de la cláusula de ex- --

clusión de un contrato colectivo, pero es ilegal si se consigna en un contrato individual de trabajo.

La Ley define que donde hay la prestación de un servicio personal, mediante la retribución convenida y bajo la dirección y dependencia de otra persona, hay contrato de trabajo, por lo que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, de lo que se concluye que el contrato de trabajo existe y surte todos sus efectos desde el momento mismo en que comienza la prestación del servicio personal por un acto de voluntad de ambas partes, por lo que no puede tener ninguna validéz la cláusula inserta en un contrato y que determine que el trabajador no se considera admitido antes de determinados días de trabajar a prueba, ya que se sujetaría el contrato a una condición suspensiva que trae aparejada una renuncia de parte del trabajador a los derechos que la Ley le concede.

Trueba Urbina considera que: "Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validéz, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley laboral en su favor, entretanto subsiste la materia de trabajo: por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, conforme el artículo 343? (5).

c) Excepciones al Principio de Estabilidad.

Las limitaciones de la Ley sobre la estabilidad son las establecidas por el artículo 49, que expresa el senti--

do de la reforma de 1962 al artículo 123 Constitucional en la fracción XXII: La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

El artículo 49 de la Ley establece: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

"I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año".

El patrón se puede negar a reinstalar a sus trabajadores, cualquiera que sea su condición, o categoría, con una antigüedad menor de un año".

El termino de un año que la Ley establece para que un trabajador pueda disfrutar del principio de estabilidad, es excesivo y arbitrario, ya que se aplica en forma independiente de la capacidad y dedicación con que éste pueda desempeñar sus labores. Es decir, que un trabajador eficiente y cumplido en la prestación del servicio, por el solo hecho de tener once meses trabajadndo, puede ser despedido sin derecho a la reinstalación mediante el pago de una indemnización. Situación que no permite apreciar muy claramente en que consiste la estabilidad en el empleo de estos trabajadores.

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

De la fracción se desprende que para que opere, debe cumplirse con los siguientes requisitos:

- Que entre el trabajador y el patrón (no su representante) haya un contacto directo:
- Que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional;
- El patrón debe comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que ese contacto directo y permanente se relaciona con el trabajo desempeñado o con las características de las labores del trabajador;
- Por último, una resolución de la Junta en la que se estima que, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo de la relación de trabajo, es decir, que existen circunstancias que impiden el desarrollo normal de las labores.

A pesar de que se pudiera pensar que dados los requisitos, esta fracción es de escasa aplicación, se debe tomar en cuenta que en la pequeña y mediana empresa, en la que la magnitud del negocio, no permite la existencia de representantes del patrón, o bien además de dichos representantes, este se vea obligado a desempeñar trabajo dentro de la negociación, no es difícil que los requisitos se presenten con frecuencia, pues fácilmente uno o varios trabajadores pueden tener contacto directo y permanente con el patrón en relación con el trabajo desempeñado o con las características de sus labores.

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

El artículo 9 de la Ley es establece: la categoría de trabajador de confianza depende la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al pue-

to. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Mario de la Cueva define a los trabajadores de confianza como: " las personas que tengan en su mano la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y nonradez queda confiada, directores y administradores, encargados de su pervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc; y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones" (6).

Alberto Trueba Urbina en su Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, clasifica a los trabajadores de confianza en:"

- a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores representantes del patrón y
- b) Empleados de confianza en general son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que de de desempeñen en la dirección, inspección, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, -- por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería, o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo ca so no son actividades de carácter general y, por -- tanto, no son trabajadores de confianza los que -- prestan dichos servicios".

Baltazar Cavazos en su Nueva Ley Federal del Tra- -

(6) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. edición, México, Ediciones Porrúa, 1943, p. 355.

bajo, Tamatizada, señala que el párrafo segundo de la Ley es contradictorio e inexacto al expresar " cuando tengan - carácter general". Ya que por ejemplo si en una empresa -- existen varios contadores, no sólo el contador general será empleado de confianza, sino también los auxiliares, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que de dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Independientemente de las diversas interpretaciones - que los autores hacen del concepto de trabajadores de confianza, lo cierto, es que éstos deberían tener los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base, sin embargo, la realidad es que tienen un buen número de restricciones como el no poder formar parte del sindicato, participación de utilidades reducida, no recuentan en los movi mientos de huelga, frecuentemente no se les pago tiempo extra y además no tienen derecho a la reinstalación obligatoria. Restricciones que si bien a los altos empleados perjudica menos por sus altos ingresos, no así a los demás traba jadores también considerados como de confianza.

#### "IV. En el servicio doméstico; y "

El artículo 331 de la Ley considera que:" trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios inherentes al hogar de una persona o familia".

A su vez, el artículo 332 considera: " no son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las dis posiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asisten cia, atención de clientes y otros semejantes en hoteles, ca sas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales,

sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los edificios de departamentos y oficinas".

En lo que se refiere a ésta fracción, sería difícil -- obligar al patrón a reinstalar a este tipo de trabajadores aún en contra de su propia voluntad dado que dichas actividades se realizan precisamente en el hogar del patrón. Sin embargo, tampoco puede negarse que la situación de los domésticos es un poco incierta en el derecho mexicano, pues a pesar de estar amparados por el artículo 123 Constitucional, no han podido cumplirse sus preceptos, tal y como se han aplicado a otros trabajadores.

#### "V. Cuando se trate de trabajadores eventuales"

Según Mario de la Cueva, trabajador eventual: "es el que no satisface los requisitos del trabajador de planta", es decir, " los que cumplen actividades ocasionales". (7).

Para acreditar que un trabajador tenga el carácter de eventual, no es suficiente que se manifieste, sin expresar cuáles son las causas que dan origen a la temporalidad del contrato, toda vez que para la licitud y validéz de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, es decir, que la naturaleza del servicio que se va a prestar amerite celebrar un contrato por tiempo definido.

La Ley se refiere a los trabajadores eventuales sólo en dos artículos, en el que se comenta y en el 127, fracción VII que establece: "Los trabajadores eventuales sólo en dos artículos, en el que se comenta y en el 127, fracción VII que establece: " Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos".

Para efecto de éste artículo trabajadores eventuales, son los que ejercitan trabajos ajenos al negocio, y que por tanto, no han contribuido con su trabajo a generar utilidades, pero por su permanencia durante sesenta o más días, se les hizo partícipes de las utilidades.

Estas limitaciones impuestas por el artículo 49 de la Ley, son favorables al patrón, ya que, a su capricho podrá dar por terminada la relación laboral, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. El trabajador también podrá por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción para obligarlo a continuar trabajando. Si el trabajador lo hace valer durante el primer año de servicio, podrá reclarse la responsabilidad civil en que incurra. (artículos 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo).

La disposición del artículo 49, es esencialmente procesal porque establece 5 excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación, debiendo el patrón probar en el juicio respectivo la excepción, de que se trate. La Junta de Conciliación y Arbitraje dictará la resolución procedente y en caso de que se exima al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar al pago de las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la Ley.

El artículo 50 de la Ley establece: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán en -- una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los -- años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario

por cada uno de los años deservicio prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de 3 meses de salario y en el de los servicios vencidos desde la fecha del -- despedido hasta que se paguen las indemnizaciones".

d) Clasificación de los trabajadores en atención a la durabilidad de su relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dió sus conceptos de trabajo de planta y eventual (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a, 3 de septiembre de 1936):

"Para la existencia de un trabajo de planta, se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituye una necesidad meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; así a ejemplo, - el servicio que presta una persona dos veces por semana en una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si no volverán a utilizar sus servicios".

La tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció: a) Los trabajos de planta son todos aquellos -- cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de

la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. Los trabajos de planta son permanentes, b) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas".

La necesidad y la permanencia son los dos elementos -- que caracterizan al trabajador de planta y que, a la inversa, faltando alguno de ellos, el trabajo será eventual. No debe pensarse que los trabajos eventuales son aquellos que duran menos de sesenta días, puesto que la necesidad accidental de una empresa puede prolongarse por más tiempo. Lo que en realidad debe entenderse es que cuando el trabajo -- accidental de una empresa puede desarrollarse en un lapso -- de tiempo menor, el contrato puede ser verbal y que, cuando exceda de 60 días deberá ser por escrito.

Algunos trabajos como la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, etc. se -- efectúan únicamente en meses determinados del año, por lo -- que los empresarios formularon la tesis de que eran trabajos temporales, es decir eventuales. Sin embargo, los trabajos de temporada constituyen una necesidad permanente de la negociación agrícola, que, cada año, necesita utilizar el -- mismo número de personas para la siembra. Permanencia no -- significa continuidad absoluta, es decir trabajo diario, -- puesto que las necesidades de una empresa pueden ser tales, que determinado puesto sólo requiera atención una o dos veces por semana, por lo que la necesidad es permanente aunque no absolutamente continua.

El movimiento obrero trae una lucha, logró una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos en el que

se dividió el trabajo definitivo o de planta en: trabajo de--  
definitivo o de planta en: trabajo de planta continuo o perma--  
nente y trabajo de planta cíclico o de temporada, ya que al  
ser este último, una necesidad permanente de ciertas empre--  
sas, y frecuentemente la forma normal, única e irremplazable  
de trabajar, lo único que lo diferencia con el trabajo de --  
planta continuo, es el ser una actividad cíclica.

La Ley no hace ninguna distinción entre los trabajos --  
continuos y los de temporada. Ej. Los trabajadores de tempo--  
rada disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la -  
empresa y su no aceptación será una separación injustifica--  
da. Claro que el principio de igualdad se aplicará de acuer--  
do al distinto volumen de trabajo el período de vacaciones o  
la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al  
trabajo prestado, ya que ésta reducción se aplica también a  
los trabajadores continuos: quien trabaja unicamente dos o -  
tres veces por semana disfrutará de un día de descanso con -  
goce de salario después de seis de trabajo.

Los contratos para trabajos eventuales terminan con la  
conclusión del servicio, en tanto que, en los trabajos de --  
temporada, subsiste el contrato para la prestación del servi--  
cio anual.

La clasificación de los trabajadores de acuerdo a la du--  
rabilidad de su relación de trabajo es la siguiente:

1. Trabajadores definitivos ( de base o de planta). Son  
los que desempeñan una actividad normal y habitualmente ne--  
cesaria de la empresa y que por ello son titulares del pue--  
sto de trabajo que desarrollan. A su vez, pueden ser:

a) Trabajadores definitivos permanentes.- aquéllos cuya  
labor se realiza con continuidad.

b) Trabajadores definitivos de temporada o cíclicos.- aquellos cuya labor es normal y habitual de la empresa pero únicamente en determinados períodos.

2. Trabajadores Transitorios.- Los que no están vinculados a la actividad normal y/o permanente de la empresa, sea por la naturaleza de la actividad que desarrollan, sea porque substituyen a un trabajador de base. A su vez, pueden ser:

a) Trabajadores eventuales.- Los que realizan actividades que no son habituales y necesarias para la obtención de los fines de la empresa.

b) Trabajadores sustitutos o interinos.- Los que desempeñan las labores de un trabajador de base, debido a la ausencia temporal de éste.

## CAPITULO II

### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

- a) Tipos de suspensión, características, causas de suspensión y su clasificación.
- b) Causas legales de suspensión.
- c) Consecuencias, efectos y terminación de la suspensión.

Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

El objetivo de la figura de la suspensión de la relación de trabajo es conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos. Es decir, esta figura consagra una situación excepcional consistente en que, a pesar de que no se manifiestan algunos o todos los efectos de la relación de trabajo, ésta se mantiene viva.

a) Los tipos de suspensión de la relación de trabajo, que doctrinalmente pueden darse son dos:

a) Absoluta.- Cuando ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas, ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos laterales se mantengan.

b) Relativa.- Cuando la suspensión es sólo con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir con lo estipulado.

La justificación de la suspensión de la relación de trabajo para Mario de la Cueva es que dado que durante la vida de la relación de trabajo es muy factible que se presenten circunstancias que impidan al hombre prestar su trabajo durante algún tiempo y por otro lado, que en esos casos, salvo ocasiones especiales (ej. riesgos de trabajo), no resulta equitativo hacer que el patrón pague el salario, hay que conciliar el principio de estabilidad en el empleo con lo que sucede en los hechos y en consecuencia crear una figura jurídica de este tipo. De lo que concluye que esta institución es protectora del trabajador.

Por su parte Néstor de Buen dice, sin desconocer lo anterior, que analizando los supuestos legales de suspensión se puede ver claramente que esta figura es protectora de derechos del capital, por ejemplo: la suspensión por motivos -

disciplinarios, o la suspensión por falta de documentos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar lícitamente su trabajo (artículo 42, fracción VI y 423 fracción X).

También protege intereses del Estado como por ejemplo -- en el caso de la fracción V del artículo 42: "El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones -- consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución: "alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior".

Las características de la Suspensión son:

a) La suspensión sirve para mantener viva la relación de trabajo y permitir que reanude la producción de todos sus -- efectos cuando la causa que le da origen desaparece.

b) Sus consecuencias, en términos generales, son que dejen de producirse los efectos principales de la relación mientras dure suspendida.

c) Tiene un carácter temporal.

d) Al desaparecer la causa, la relación de trabajo retoma su plena vigencia.

Según De la Cueva " las causas de suspensión de la relación de trabajo son las circunstancias justificadas que impiden al trabajador prestar su trabajo y, en consecuencia lo liberan de responsabilidad" (8).

(8) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., p. 233.

Las características de las causas son:

a) Pueden provenir únicamente del trabajador. Aquí cabe aclarar que no es de la voluntad del trabajador sino de circunstancias relacionadas con él. Salvo la suspensión disciplinaria según el Reglamento Interior de Trabajo.

Protege intereses de los trabajadores, de los patronos (poder disciplinario), y del Estado o públicos (maternidad, servicio militar, etc.).

b) Es un derecho de los trabajadores, al no ser despedidos por la causa de suspensión y poder regresar a su puesto cuando ésta termina. Aquí cabe la objeción de Nestor de Buen en relación al poder disciplinario.

c) Afecta únicamente al trabajador que da origen a ella.

d) La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

#### Clasificación de las Causas de Suspensión.

Nestor de Buen clasifica a las causas de suspensión de la siguiente manera:

a) Causas Legales, contenidas en la ley.

b) Causas Convencionales, contenidas en los contratos de trabajo. Su fundamento es precisamente el derecho a la contratación de las condiciones de trabajo como medio para superar la Ley en beneficio inmediato de los trabajadores (artículo 391, X).

c) Causas Indeterminadas, son aquéllas no especificadas, susceptibles de ser juzgadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como justificados. De la Cueva encuentra su fundamento en el artículo 47, fracción X que dice que es causal

para rescisión sin responsabilidad del patrón el hecho de -- que el trabajador falte a su trabajo más de tres veces en 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

b) Causas Legales de Suspensión

La Ley enuncia la figura de la suspensión de la relación de trabajo en el artículo 42: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. "La enfermedad contagiosa del trabajador".

La disposición tiene su justificación en que no es posible exponer al contagio ni al patrono ni a los demás trabajadores. La causa consignada en esta fracción no exige que el trabajador no pueda desempeñar el servicio, ya que se funda en una medida de previsión social. Cuando ocurra esta causa, puede y debe el patrón suspender al trabajador, y dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta mediante la comprobación del hecho, sancione o desapruébe la suspensión. Si la Junta estima que no quedó probada la existencia de la enfermedad contagiosa, debe condenar al patrono al pago de los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador. La causa de suspensión opera a petición del patrón, pero el trabajador está también obligado a solicitar la suspensión tan pronto tenga conocimiento de la enfermedad ya que está obligado a observar las medidas preventivas e higiénicas acordadas por las autoridades, por lo que de no dar el aviso correspondiente se hace acreedor a una medida disciplinaria.

Es verdad que esta causal es protectora del trabajador individual, porque le reserva su puesto de trabajo, pero -- también protege al capital en tanto que es una medida preventiva para conservar la salud del trabajador colectivo y, en consecuencia, para garantizar la continuidad del proceso de producción.

"II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo".

Se refiere a accidentes y enfermedades no profesionales. (los riesgos profesionales tienen su régimen especial). En -- estos casos la relación de trabajo se suspende permitiendo -- la reparación de la fuerza de trabajo en el taller de la seguridad social financiado "socialmente" en beneficio del sistema económico, es decir, esta causal se justifica por la -- gestión estatal de la fuerza de trabajo socialmente considerada en beneficio del capital.

"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 pagar los salarios que hubiese dejado de percibir -- aquél".

Cuando el trabajador se encuentra sometido a proceso por estar acusado de la comisión de algún delito, situación en la que se ignora si el trabajador es o no culpable del hecho delictuoso que se le imputa, y por tanto, queda en suspensión -- los efectos del contrato hasta que se dicte sentencia. Si la sentencia es absolutoria, volverá el trabajador a ocupar su -- puesto y quedará separado en caso de que sea condenado.

En esta fracción se contemplan según Néstor de Buen, -- dos situaciones: la prisión preventiva como causal de suspensión (absoluta en términos generales y relativa si el trabajador actuó en defensa de los intereses o de la personal del patrón), y una causal de disolución si, contrario sensu, hay sentencia condenatoria. En esta segunda situación se ve con -- claridad como se protege la posibilidad del capital de usar la fuerza de trabajo ya que si la sentencia es condenatoria aunque el trabajador haya actuado en defensa del patrón, puede ser despedido sin responsabilidad para éste.

"IV. El arresto del trabajador".

El arresto impuesto por las autoridades Judiciales o -- Administrativas, implica que se ha cometido alguna falta o -- un hecho delictuoso, que trae coo consecuencia la imposibili-  
dad de hecho de prestar el trabajo. El trabajdor ha sido de-  
clarado responsable de un delito o de una falta; la Ley esti-  
ma que no debe producirse la terminación de la relación, ya  
que el arresto judicial o administrativo se refiere a deli-  
tos y faltas leves, pero deja la posibilidad a las Juntas de  
Conciliación y Arbitraje, para que según la gravedad, decre-  
ten la terminación. .

" V. El cumplimiento de los servicios y el deempeño de  
sempño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la -  
Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el ar-  
tículo 31, fracción III, de la misma Constitución".

Esta causal está ligada al interés público subyacente -  
respecto de obligaciones que la Ley impone a los ciudadanos  
y, en consecuencia se relaciona con la naturaleza y funcio-  
nes del Estado. Necesidad de legitimación del Estado.

"VI. La designación de los trabajadores como represen-  
tantes ante los organismos estatales, Juntas de Concilia- -  
ción y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los -  
Salarios Mínimos, Comisión Nación Nacional para la Partici-  
pación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas  
y otros semejantes".

Esta causal encuentra su justificación en el plantea-  
miento del Estado como árbitro; sirve para legitimar la in-  
tervención estatal en las relaciones entre capital y traba-  
jo. La realidad demuestra que la designación de los trabaja-  
dores como miembros de los organismos estatales y organis--

mos laborales tripartitas, lejos de ser como legítimos representantes de los intereses de los trabajadores, únicamente sirve en la mayoría de los casos para facilitar la utilización de la fuerza de trabajo en beneficio del capital pero con la complicidad de la burocracia sindical.

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

Esta causal opera para cierto tipo de trabajadores, en principio los altamente calificados, los extranjeros, fuerza de trabajo exótica, es decir aquéllos que requieren cédula profesional, licencia, autorización migratoria, etc. y, si bien protege indirectamente al capital ya que le permite conservar este tipo de fuerza de trabajo "importante" para la organización capitalista del trabajo.

El artículo 170, fracción II establece una suspensión relativa de la relación de trabajo para el caso de "maternidad", la cual se justifica por el interés público en la reproducción física de la fuerza de trabajo. La Ley otorga a las madres trabajadoras un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables por el tiempo necesario.

A su vez, el artículo 423, fracción X, de la Ley establece la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, la cual no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción. Es un apoyo de la aceptación de la ideología del jefe de la empresa, propietario de los medios de producción para que, a través de la sanción, se eduque a los trabajadores en el deber de obediencia y en el respeto a la jerarquía y organización del trabajo. Los autores tradicionales afirman que protege al trabajador porque permite que el patrón le impon-

ga una sanción menos grave que la rescisión y, en consecuencia, le da posibilidad de corregirse.

c) Las consecuencias de la suspensión son:

La existencia de una relación de trabajo produce efectos principales y efectos laterales o secundarios. La suspensión de la relación de trabajo produce, según la Ley, la suspensión de lo que la doctrina ha llamado efectos principales, -- es decir, de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario.

Salvo en las excepciones previstas por la Ley como en -- el caso de los artículos 44 y 170, fracción VI en los que el periodo de suspensión se tomará en consideración para determinar la antigüedad, no se hace mención clara respecto de los efectos laterales. Por lo que hay dos posiciones:

a) La suspensión se refleja también en los efectos laterales de la relación de trabajo que también se suspenden.

b) La suspensión no se refleja en los efectos laterales que, por lo mismo siguen produciéndose.

En realidad dado el silencio de la Ley excepto en los -- casos de maternidad y servicio militar en la guardia nacional la producción o no de los efectos laterales debe ser resuelta caso por caso o, para las causales convencionales, en todo -- caso deberá el propio contrato reglamentarlo. La jurisprudencia y la Doctrina más elaborada se inclinan por considerar -- que los efectos laterales siguen produciéndose normalmente.

Nestor de Buen, diferencia la Suspensión y la Interrupción expresando: "La suspensión, presume la continuidad de -- la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la -- obligación de trabajar, pero que, sin embargo, no constitu--

yen causa de suspensión. A éstas la doctrina las denomina -- "causas de interrupción de la prestación del servicio".

"En realidad lo característico de estas causas es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto período, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario. Los casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo (artículo 63 de la Ley); los reposos extraordinarios para lactancia (artículo - 170, IV); el reposo de una hora en medio de la jornada de -- los menores de dieciseis años (artículos 177); el descanso - semanal (artículo 69); los días de descanso obligatorio (artículo 74) y las vacaciones (artículo 76), por mencionar sólo las más importantes" (9).

De la Cueva dice que el elemento fundamental para distinguir la suspensión de la relación de trabajo de su disolución es la temporalidad, es decir mientras la suspensión - "está condicionada a la presencia de una circunstancia que - no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cuál se reanudará la prestación del trabajo", en la disolución la circunstancia que se presenta indica, en principio, ... " que no podrá reanudarse la actividad" (10).

La suspensión surtirá efectos de acuerdo al artículo -- 43 de la Ley, en la forma siguiente:

I. En los casos de enfermedad contagiosa del trabajador y de accidentes y enfermedades no profesionales, desde la -- fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad -- contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la -- incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda - - -

(9) De Buen Lozano, Nestor, op. cit., p. 541.

(10) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. cit., p. 232.

exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II. Tratándose de prisión preventiva seguida de sentencia absoluta y de arresto del trabajador, desde la fecha en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

III. En los casos de cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales y de designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

La terminación de la suspensión de la relación de trabajo la regula el artículo 45 de la Ley.

a) El trabajador debe incorporarse al trabajo, como regla general al día siguiente en que desaparece la causa de suspensión.

b) En los casos de prisión preventiva, cargos o servicios mencionados en el artículo 5º Constitucional y participación en organismos públicos o tripartitos, dentro de los 15 días siguientes a que desaparece la causa.

c) Si no se reincorpora en tiempo empiezan a contarse faltas injustificadas.

### CAPITULO III

#### DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a) Rescisión de la Relación de Trabajo
- b) Clasificación de las Causales de rescisión desde el punto de vista marxista.
- c) El Despido
- d) Análisis del artículo 47 de la Ley
- e) Aviso de Despido
- f) Retiro justificado del trabajador
- g) La prueba en los casos de separación
- h) Manera como opera la Rescisión

## LA DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución señala que la relación de trabajo sólo puede disolverse válidamente cuando exista alguno de los motivos justificados que se consignent en la Ley.

La Legislación mexicana, buscando estabilizar la posición del trabajador dentro de la empresa, ha establecido como se explicó en el capítulo correspondiente, la duración -- indefinida en la relación de trabajo, aún el celebrado a plazo fijo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, sin embargo nada se habría logrado, de no establecerse que el contrato no podía disolverse sino por motivo justificado.

La disolución de la relación de trabajo, es el concepto amplio que abarca todas las formas de finalización de la relación individual de trabajo. La Ley reglamenta en dos capítulos distintos los motivos de disolución: La Rescisión y la Terminación.

La distinción entre rescisión y terminación es fundamental, porque siendo diversos los motivos que disuelven el contrato, también son diferentes las consecuencias que producen, la forma como operan y las acciones e indemnizaciones que proceden.

### a) LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acto en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales. La mayoría de los autores al referirse al uso de nuestra ley de 1970 de la expresión "rescisión", señalan que es inexplicable que aún subsistan conceptos civilistas en la nueva legislación laboral. El término "rescisión", se utiliza para dos situaciones especialmente diferentes:

Rescisión por causa imputable al trabajador, "despido".  
Rescisión por causa imputable al patrón, "retiro".

La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto provoca la suspensión de -- las obligaciones a cargo del trabajador, quedando la responsabilidad patronal que eventualmente, se podrá traducir en -- la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí el fundamento de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido en una y retiro en la otra.

Las condiciones para ejercer la potestad de Rescindir -- la relación de trabajo son:

- a) Un acto u omisión imputable a una de las partes.
- b) Que implique el incumplimiento de alguna de sus obligaciones.
- c) Que el incumplimiento sea de naturaleza grave.
- d) Que se trate de un acto humano carente de necesidad física.
- b) Clasificación de las Causales de Rescisión desde el punto de vista marxista.

De acuerdo al materialismo histórico, Marx expresa que los elementos o factores que intervienen en el proceso de --

producción son tres:

- 1) El trabajador ( la fuerza de trabajo).
- 2) Los medios de producción : a) objeto de trabajo  
b) medio de trabajo
- 3) No trabajador. Se trata del capitalista, que se apropia del sobretrabajo.

La relación entre estos elementos se da en dos formas:

A. Relación Social de Producción o Relación de Propiedad.

Se especifica así misma según varias formas complejas, especialmente la dualidad de una "posesión " (uso, goce) y de una "propiedad" (eminente). Los medios de producción sólo se convierten en capital cuando pasan a ser propiedad del --capitalista y sirven de explotación del trabajador asalariado.

B. Relación Técnica de Producción o Relación de Apropia-  
ción:

Sin el control del capitalista, el trabajo no posee la adecuación indispensable para ser trabajo social, es decir --utilizado por la sociedad y reconocido por ella. La adecuación propia al modo de producción capitalista implica la --cooperación y la división de las funciones de control y ejecución. Esta relación se puede definir como la capacidad del productor directo para poner en acción los medios de producción sociales.

La doble función del capitalista como: Explotador de la fuerza de trabajo ("propiedad") y como organizador de la producción ("apropiación real"), es el índice de la doble naturaleza de la división del trabajo en la producción: División "técnica" del trabajo y división "social " del trabajo.

Desde este punto de vista, podemos clasificar las causas de rescisión en relación con las relaciones técnicas y

sociales de producción en:

" A. CAUSANTES RELATIVAS A LA RELACION TECNICA DE PRODUCCION.

a) Causales relacionadas con la subordinación.

1. Actos de violencia, injurias o malos tratos (artículo 47, II y IV) contra el patrón, personal directivo o administrativo o con los compañeros si se rompe la disciplina (artículo 47, III).
2. Desobediencia (artículo 47, XI).
3. Negarse a adoptar medidas preventivas (artículo -- 47, XII).
4. Más de 3 faltas en 30 días (artículo 47, X).

b) Causales relacionados con la utilización de la fuerza de trabajo.

1. Engaño respecto de certificados o referencias -- (artículo. 47, I).
2. Más de 3 faltas en 30 días, (art. 47, X).
3. Concurrir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas, (art. 47, XIII).
4. La prisión del trabajador (art. 47, XIV).
5. Desobediencia (art. 47, XI).

La falta de probidad puede quedar en cualquiera de los apartados.

B. CAUSALES RELATIVAS A LA RELACION SOCIAL DE PRODUCCION:

a) Causales protectoras de la propiedad de los medios de producción:

1. Ocasionar intencionalmente daños en los medios de producción (art. 47, V).

2. Ocasionar daños graves a los medios de producción por negligencias (art. 47, VI).
3. Poner en peligro la seguridad del establecimiento - por imprudencia o descuido inexcusable (art. 47, -- VII).
4. Revelar secretos de fabricación (art. 47, IX) y las análogas.

Las causales de rescisión imputable al patrón desde el punto de vista marxista se pueden clasificar en:

- A. CAUSALES RELACIONADAS CON EL BUEN MANTENIMIENTO DE LA MERCANCIA FUERZA DE TRABAJO. La salud ideológica y física, de la fuerza de trabajo:
    1. Engañar al trabajador respecto de las condiciones de trabajo (art. 51, I).
    2. Faltas de probidad u honradez, violencia, amenazas, - injurias, etc. (art. 51, II) aún fuera de servicio - (III).
  - B. VAUSALES RELACIONADAS CON LA REPRODUCCION Y PERMANENCIA UTIL DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL MERCADO.
    1. Reducir el salario (art. 51, IV).
    2. No pagarlo en la fecha o lugar convenido (art. 51, - V).
    3. Dañar maliciosamente herramientas o útiles de trabajo (art. 51, VI).
    4. Peligro grave para la salud o seguridad (art. 51, -- VII y VIII).
- Y LAS ANALOGAS. " (11).

(11) Molina Ramos Gustavo, Contradiscursio, León, versión mimeografiada, 1986, págs. 44 y 45.

c) El Despido.

Llamamos despido a la ruptura del contrato o de la relación de trabajo, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del patrón.

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo, así pues, cuando el despido es justificado no podemos considerarlo como una excepción al principio de estabilidad.

La fundamentación del despido justificado la encontramos, interpretándola a contrario sensu, en la ya citada, -- fracción XXII del apartado "a" del artículo 123 Constitucional, y en su Ley Reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, en la parte introductiva del artículo 47, que indica que "son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón ...".

Nuestro más Alto Tribunal estableció su criterio, sosteniendo que la rescisión se tiene que hacer valer por vía de excepción.

"Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de -- las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, al contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa, En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción in--

tentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente".

A.M. 3087/75.- Juan Pérez Damián.- 30 de agosto de 1976.  
5 votos.- Ponente Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsi  
na Bertha Navarro Hidalgo.

En el supuesto que analizamos, el patrón tiene el derecho, no la obligación de rescindir el contrato, y toca a él juzgar sobre la gravedad de una falta que eventualmente haga si no imposible, cuando menos no deseable la continuidad de la relación de trabajo, por lo que es probable que prefiera ejercitar la acción para no incurrir en la responsabilidad - de pagar salarios caídos en el caso de un laudo adverso.

No es cierto que la Ley determine que la rescisión de--  
ba traer aparejado el despido.

A pesar del criterio de la Corte, el Tribunal colegiado del sexto circuito, ha sustentado el criterio de que la re--  
lación de trabajo puede rescindirla el patrón por vía de ac--  
ción.

Nuestra legislación señala las causas justificadas en -  
las 15 fracciones del artículo 47.

d) Análisis del artículo 47.

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

"I. Engañarlo el trabajador, o en sucaso el sindicato -  
que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados fal-  
sos o referencias en los que se atribuyan al trabajador ca--  
pacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de  
rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de pres-  
tar sus servicios el trabajador".

Con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta frac--

ción, ya que basándose en ella, se ha pretendido despedir a los trabajadores que durante sus primeros treinta días de servicio, no demuestran que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.

También en ella se ha pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para que pueda proceder la aplicación de esta fracción se requiere, que haya engaño, ya sea por parte del trabajador o del sindicato que lo haya propuesto. Si no hay tal engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato.

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión. De esta manera, si el trabajador no es capaz, con estas cartas se prueba el engaño, causal de rescisión.

Sin embargo, puede darse el caso de que el recomendante haya constatado un hecho en el que se justifique la recomendación ante cierta realidad, en cuyo caso serían buenas las recomendaciones.

También se puede probar el engaño o la mala fé del trabajador, si en el Contrato que se celebra se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado. En este caso, el trabajador puede probar que el patrón no le explicó suficientemente sus labores.

La carga de la prueba de la falsedad, corresponde, siem

pre al patrón que la alegue.

"II. Incurrir al trabajador, durante sus labores, en falta 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."

Los actos del trabajador estarán comprendidos en las causales que establece la fracción II, cuando sean realizados por éste durante las labores.

Nestor de Buén, considera como sinónimos las expresiones "durante sus labores" y "jornada de trabajo". Afirma que para que la conducta realizada no constituya causa de despido, es necesario que la conducta inconveniente del trabajador se produzca fuera de la jornada de trabajo.

"Durante sus labores" equivale a decir durante el tiempo en que el trabajador está trabajando, es decir, se refiere a la jornada de trabajo, ya sea en tiempo ordinario o extraordinario, y aún en el día de descanso, sea semanal u obligatorio.

Probidad de acuerdo al Nuevo Diccionario Larrousse, debe entenderse como rectitud e integridad en el actuar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, considera que probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar.

El concepto de falta de probidad queda delimitado negativamente; su acepción positiva es más difícil. Es un concep-

to elástico y habrá que recurrir a la acepción natural del término, siendo de notar que la jurisprudencia de la Corte, ha hecho un amplio uso de esta fracción.

Nuestro más alto tribunal, en el Amparo Directo 4009/75, sentando jurisprudencia (tesis 98, pág. 140, Apéndice 1975, - 5a. Parte), ha dicho que existe falta de probidad cuando el trabajador se aparta del recto obrar, aunque su conducta no se traduzca en una lesión patrimonial para el patrón.

El mismo Tribunal confirma su criterio en el Amparo directo 4009/75-Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Cane-do Aldrete:

"Falta de Probidad u Honradez, Aunque no Existe Daño Patrimonial o Lucro Indevido Se puede Integrar la Causal de Despido por.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que observe una conducta ajena a un recto proceder".

La falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar las tarjetas de otro, o por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hoja fijada, y hasta dormirse durante la jornada pactada.

La honradez y la probabilidad no admite grados y es indivisible, ya que simplemente se es o no se es probo u honrado, por lo que el despido justificado se extiende a los dos contratos celebrados por un trabajador, cuando éste, viole alguno de los dos. La Corte ha establecido el siguiente criterio:

"Cuando el trabajador tiene pactado un contrato individual de trabajo y concierta otro con, el mismo patrón para dar un servicio de emergencia, si incurre en violación a uno y por ello se debe rescindir el contrato de trabajo, podrá, asimismo, rescindirse el otro, puesto que para fines de la contratación laboral se trata de una unidad en la realización del trabajo".

Amparo directo 1114/70.- Jorge Pérez Guerrero.- 3 de noviembre de 1970.- 5 votos.- Ponente: Euquerio Guerrero López.

La competencia o concurrencia desleal del trabajador, bajo muy diversas formas, constituyen también causal de rescisión.

"Constituye falta de probidad u honradez el hecho de que el médico al servicio del Instituto con obligación de atender gratuitamente al derechohabiente y sus familiares, le sugiera que dicha atención se la dará en su clínica o consultorio, cobrándole por el servicio".

Amparo directo 1558/70.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.- 28 de septiembre de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

"La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una fal-

ta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza".

Quinta Epoca:

Tomo XLVI, pág. 204 R. 1084/34.- Quiroz Carlos y Coag. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXV, pág. 7432. A.D. 77/43.- Mancinelli Rodoni, Augusto.- unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXX, pág. 249. A.D. 2993/43.- Boniche Arturo.- 5 votos.

Tomo LXXX, pág. 1127 A.D. 1581/44.- Pimentel, Carlos.- unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXIII, pág. 2290. A.D. 7660/44.- Noria, Miguel, Mayoría de 4 votos.

Apendice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 90.

La deslealtad, como falta de probidad, también es causal de rescisión:

" El trabajador que aprovechando las visitas que realiza a distintas empresas como empleado del Instituto Mexicano del Seguro Social, conviene con ellas en patrocinarlas en sus asuntos ante el mismo Instituto, aún cuando lo haga a través de un tercero, revela deslealtad hacia el patrón, por lo que debe estimarse justificada la rescisión de su contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 122, fracción II, de la Ley Federal del trabajo de 1931".

Amparo directo 822/71.- Felipe Hernández Gómez.- 14 de mayo de 1971.- 5 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Informe 1971, Cuarta Sala, Pag. 52.

Dormirse durante la jornada de trabajo, también constituye causal de rescisión:

" El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenta labores concretas a realizar, pues es indudable que si durante la jornada se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores".

Amparo directo 6254/65.- Santiago Aviña Campos.- 7 de octubre de 1966.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 9052/65.- Pedro Díaz López.- 8 de septiembre de 1966.- 5 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Amparo directo 5846/57.- Jorge Zuñiga Méndez.- 22 de septiembre de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel González de la Vega.

Amparo directo 5996/65.- Carmen Pérez Espinosa.- 24 de abril de 1967.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Bojorquez Camacho.- 5 de abril de 1967.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruíz.

Informe 1967. Cuarta Sala, pág. 21

El engaño implica una falta de probidad por parte del trabajador:

" La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia, configura una conducta opuesta a la probidad".

Amparo directo 478/73 de Melitón Martínez. Informe 1973, pág. 31.

Faltade Probidad. Checar la tarjeta de Asistencia y Ausentarse sin Permiso del Lugar de Prestación del Servicio la Constituye.- No obra con probidad ni honradez el traba-

jador que después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia abandona, sin permiso ni justificación alguna, el lugar de prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo, recibe indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

Amparo directo 3016/75.- Carlos Adrián Escamilla Gómez.- 7 de mayo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, vol. 98. Quinta Parte, mayo de 1976. Cuarta Sala, pag. 15.

La Corte ha manifestado que cualquier desviación en el obrar se traduce en falta de probidad:

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

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 97, página 104.

"El uso de un vehículo del patrón, por parte de un trabajador, utilizándolo para fines diversos que no sean en beneficio del patrón sino para actos personales del trabajador, constituye una falta de probidad de éste en perjuicio de aquél con mayor razón si esos actos los ejercita durante las horas de labores".

Amparo directo 26/71.- Daniel Tovar Gallardo.- 2 de agosto de 1971.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.

Informe 1971. Cuarta Sala, Pág. 38.

La falta de esmero en el cumplimiento del deber, también se considera falta de probidad:

Disciplina, Responsabilidad de los Superiores por las Faltas de.- La circunstancia de que en la oficina a cargo de un trabajador existan empleados indisciplinados, no exige al jefe de ella de las faltas cometidas en la misma y relacionados con el buen funcionamiento de la oficina, pues siendo su titular, debe disponer las medidas suficientes para hacer que sus subordinados cumplan correctamente con el trabajo a realizar, de tal manera que si dichos empleados bajo sus órdenes no lo hacen, entonces debe levantar las actas correspondientes a fin de que las irregularidades no se le imputen; de no hacerlo, se presume la existencia de falta de esmero en sus funciones, lo que indica que no se está actuando al cuidado de los intereses de la empresa.

Amparo directo 1074/79.- José Inés Arevalo Moreno, -25 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Hernández Saldaña.

Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 90, pág. 65.

La falta de probidad no implica, necesariamente la comisión de actos delictuosos. Hay ocasiones en que se confunde la falta de probidad con la comisión de un delito. La Corte ha precisado:

"Las autoridades del trabajo y las penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias del orden penal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que originan en sus relaciones con el patrón, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este Ordenamiento no establece como causa justificada del despido la comisión de un delito por parte del trabajador, sino se refiere a la circunstancia de que incurra en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para de-

cidir si incurrió o no en tales faltas sin que ello implique prejuzgar sobre su responsabilidad penal, y sin que tengan que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso respectivo, la que a su vez no se ocupará de decidir acerca de las faltas en cuestión, sino de resolver si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente".

Amparo directo 921/951.- Manuel Bustillos Valencia.- RE suelto el 6 de agosto de 1951, por unanimidad de 4 votos.

Informe 1951. Cuarta Sala, pag. 11.

La Ley También se refiere a los "amagos", como causal de rescisión. Al respecto existen dudas porque no todo amago amerita el despido justificado que como se ha dicho con toda razón, puede haber de amagos a amagos.

Según el Diccionario de sinónimos de la lengua castellana, amenaza y amagos son la misma cosa, lo mismo que intimidación, reto y ultimátum.

La amenaza es sin duda más grave que el amago ya que lleva implícita una intención de dañar, en cambio, los amagos sólo llevan la intención de asustar, ya que si el amago es grave, deja de serlo y se convierte en amenaza.

Respecto a la violencia, ésta puede ser física o moral; física cuando consiste en una agresión directa empleando la fuerza; y moral, en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes.

El término "Injurias", proviene del latín in, particula negativa, y juris, del derecho, o sea todo acto antijurídico o que lesione un derecho.

El Código Penal para el Distrito Federal, en su artículo 348 establece una interpretación auténtica en lo que se

refiere a este concepto: "Toda expresión proferida o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, o con el fin de hacerle una ofensa".

Las injurias están presentes cuando existe el ánimo de ofender:

"Injurias, Expresiones, Constitutivas de, en Materia Laboral.- Las expresiones "falta de escrúpulos, carencia de la más elemental ética administrativa e ineptitud", constituyen injurias, en tanto que conllevan ánimo ofensivo, pues ni aún en el supuesto de que las personas a quienes se dirijan adolecieran de tales defectos, ello no faculta al trabajador para expresarse del patrón o de sus superiores en esos términos".

Amparo directo 3688/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de marzo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 87, Quinta Parte, marzo de 1976.- Cuarta Sala, pag.19.

"El hecho de que un familiar de un trabajador injurie al patrón constituye, sin lugar a dudas, un acto que va en contra de la buena armonía que debe imperar en todo centro de trabajo, y se equipara, por lo tanto, a la causal de despido que señala la fracción II del artículo 121 de la Ley Laboral".

Amparo directo 5864/61.- Raquel Valladolid de Guzmán.- 10. de agosto de 1962.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Respecto a la definición que da el Código Penal para el Distrito Federal del término "injurias" es necesario señalar que un simple desprecio no debería constituir causal de rescisión, ya que de ser así, todos los trabajadores es-

tarían despedidos sin derecho a ninguna prestación.

Los malos tratamientos al igual que las injurias son muy difíciles de definir y mucho más de probar, ya que una palabra puede ser, muy ofensiva en algún lugar y en otro no.

No parece de estricta justicia el considerar como causal de despido el hecho de que un familiar del trabajador injurie al patrón, ya que éste no es sujeto de la relación laboral, y las injurias del familiar podrían ser causa de rescisión únicamente si obrara por instrucciones del trabajador, y esto, siempre que fuera probado en juicio.

Para que proceda la aplicación de esta fracción es necesario que todos los hechos imputados al trabajador hayan ocurrido sin que hubiese medido provocación o que se hubiera obrado en defensa propia. Excepción que tiene por objeto evitar que el patrón provoque y luego despidan.

Dados los principios laborales de interpretación de las normas, igualmente se debe admitir la defensa a favor de terceros, pudiéndose hablar de legítima defensa y no de defensa propia, como lo hace el precepto.

Se hace necesario, además de probar la causal en sí, acreditar la existencia del parentesco o la calidad del personal directivo o administrativo, con las Actas del Registro Civil o con los Contratos respectivos.

El patrón puede ser una persona física o moral; si es una persona física, los sujetos pasivos de la causal de rescisión serán: el mismo patrón, sus familiares y el personal directivo o administrativo; si es una persona moral, los sujetos pasivos serán el patrón y el personal directivo o administrativo pues al ser la persona moral una ficción jurídica, ésta no tiene familia. Sin embargo, por analogía se puede incluir a los familiares de los representantes del patrón, persona mo-

ral, es decir, de las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa.

Nestor de Buen considera que el concepto de "Familia" no puede ser empleado con el rigor del Código Civil, en parte por que los ataques al cónyuge del patrón no serían sancionados, ya que del matrimonio no nace un vínculo familiar, sino conyugal. Además, la limitación al cuarto grado que consagra el Código Civil respecto del parentesco resulta excesivo.

Con el objeto de analizar lo más ampliamente posible cada una de las causales de rescisión, es conveniente señalar lo que Ruíz Berzunza sostiene en su libro:

" Cuando se habla de justa causa, ipso facto debe venir a la memoria que esa causa debe ser por un motivo imputable, esto, es, que el trabajador debe haber cometido una conducta o hecho, grave, antijurídico, imputable y culpable, del cual debe responder". (12).

"Nosotros afirmamos categóricamente que si existe una o varias circunstancias excluyentes de responsabilidad del trabajador, así denominadas por el Derecho Penal, no hay justa causa de despido. Esto lo contempla pésimamente el artículo 47 fracción II in fine de la Ley Federal del Trabajo, al establecer: "... salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

"Esta circunstancia excluyente de la antijuricidad o causa de licitud es la única que contempla el artículo, por cierto añadida en la ley de 1970, con muy mala técnica jurídica".

"En virtud del principio jurídico "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición" (ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis esse debet dispositio) y del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, deberían haberse con-

(12) Ruíz Berzunza Carlos Antonio., Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido, Editorial Trillas, México, 1985, p. 124.

templado las demás circunstancias excluyentes de responsabilidad".

La idea que respalda esa adición al artículo 47 en 1970 es que no resulta justo que el trabajador sea despedido si está amparado por una circunstancia excluyente de responsabilidad. ¿ Por qué no se incluyeron en la Ley Federal del Trabajo las demás eximientes de responsabilidad?, porque se tiene el defecto de ver a las ramas del derecho como totalmente distintas y sin comunicación entre sí, sin apreciar -- que en realidad no son muchos derechos, sino uno solo, dividido en diversas ramas para su mejor comprensión" (13).

A manera de ejemplo de cómo se pueden aplicar los elementos del tipo a las causales de despido, Ruiz Berzunca -- anota:

A) Presupuesto de la causal:

Relación de trabajo.

B) Elementos objetivos o descriptivos:

Incurrir en falta de probidad u honradez, actos de -- violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.

C) Modalidades de la conducta:

a) Elemento espacial: cualquier lugar.

b) Elemento temporal: durante sus labores.

c) Elemento subjetivo del injusto: que no haya provocación ni actuar en legítima defensa.

D) Bien jurídico:

Integridad física, moral, patrimonio, buenas costumbres durante el servicio, y en probidad no se puede fijar a priori cuáles son los bienes jurídicamente protegidos, en virtud de que la falta de probidad se puede dar de muy variadas maneras.

E) Objeto material:

Sujetos pasivos y objetos materiales.

F) Calidad del sujeto pasivo:

Personal.

G) Número de sujetos pasivos:

Monosubjetivo y es alternativamente formada.

H) Calidad del sujeto activo:

Propio.

I) Número de sujetos activos:

Monosubjetivo" (14).

En esta causal son aplicables todas las circunstancias - excluyentes de responsabilidad que doctrinalmente se conocen como causas de ausencia de conducta: fuerza física irresistible, fuerza mayor, movimientos reflejos, movimientos fisiológicos, sonambulismo, hipnotismo y estado crepuscular hipnótico, con excepción del sueño, ya que el hecho de dormirse es - falta de probidad, sea motivado por una actitud voluntaria o bien imprevisora e irresponsable.

El Código penal para el Distrito Federal regula la fuerza física al establecer en su artículo 15 fracción I: " Es - circunstancia excluyente de responsabilidad penal obrar el - acusado impulsado por una fuerza física exterior irresistible". Por fuerza física se debe entender, toda fuerza exterior que, por su poder superior, determina a la persona, de modo necesario e inevitable a un acto positivo o negativo. La diferencia con la fuerza física es que la fuerza mayor - no sólo es ocasionada por el hombre, como en el primer caso, sino también por seres irracionales o la naturaleza, además está nunca puede ser evitada, a diferencia de la fuerza física que puede ser evitada por uno o varios hombres.

Los movimientos reflejos no son más que respuestas del -

sistema nervioso a excitaciones externas debidas a la conocida tendencia del organismo animal que responde con una reaccion a la accion de un estimulo externo.

Los movimientos de orden inferior, son aquellos movimientos que se verifican en los musculos en los que no puede manifestarse el esfuerzo conciente. Casi nunca son considerados en la practica del Derecho, porque no producen consecuencias externas importantes.

El sonambulismo es una enfermedad nerviosa en la que se producen durante el sueño, actos marginales, no dirigidos por una voluntad racional, ni por la conciencia de las propias actuaciones.

El hipnotismo consiste en una serie de manifestaciones del sistema nervioso producidas por una causa artificial, que se identifica por la ausencia de dolor y el olvidar lo sucedido durante el sueño hipnótico, cuando se despierta de él.

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

Al hablar la Ley de compañeros, no lo hace con la idea de jerarquía. En el caso de que el trabajador cometa un acto considerado por la Ley como causal de rescisión en perjuicio de un jefe, estaríamos en la hipótesis de la fracción II, -- Sin embargo esta fracción III del artículo 47, no tiene aplicación exclusiva para el obrero, ya que puede darse a cualquier nivel, siempre que entre el sujeto activo y pasivo de la conducta no haya una relación de supra a subordinación.

Quando el sujeto activo de la conducta sea un representante del patrón (directores, administradores, gerentes y de más personas que ejerzan funciones de dirección o administración, y el sujeto pasivo sea un inferior, si estamos en pre-

sencia de la idea de "compañeros de trabajo". La Corte ha establecido al respecto:

Disciplina, Alteración de la, y Mal trato, Golpes Leves Contra Inferiores para Apoyar una Orden de Trabajo.- La circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo, mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y mal trato incuestionable en contra de los demás trabajadores. Todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 4827/76.- Juan Hernández Martínez.- 24 de enero de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María -- Cristina Salmerón de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 97-102, Quinta Parte, enero-junio de 1977. Cuarta Sa la, página 15.

"La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajo se desempeñe en forma normal es preciso el orden o disciplina; si éste se quebranta, necesariamente se altera el ritmo normal del trabajo.

Lo dicho nos lleva a la obligada conclusión de que la falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero lleva ya en sí misma la alteración de la disciplina". -- (15).

La ejecutoria dictada por la Corte en el Amparo Directo 5104/59, de Aurelio Aguilar, indica: "si con motivo de la -- agresión a un compañero de labores provocado por el actor se alteró la disciplina del lugar de trabajo, es procedente la rescisión contractual..."

(15) Ramírez Fonseca Francisco, El despido, 4a. edición, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, 1982 p. 69.

Sin embargo, la Corte cambió su criterio al sentar juris prudencia en el apéndice de 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, - página 203, tesis 214: " el solo hecho de una riña entre tra bajadores, a hora de las labores en el centro de trabajo, - constituye la alteración de la disciplina y es suficiente pa ra que se configure la causal de rescisión del contrato..."

Esta fracción implica dos situaciones diferentes que de ben probarse por separado: acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos trata mientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segun do término, que como consecuencia de ello se altere la disci plina del lugar en que se desempeña el servicio.

" Según el maestro Cabanellas, es injustificado el despedido del trabajador que se concreta a defenderse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta -- agresión de que es objeto".

"Según Ruprecht: la riña, para que autorice el despedido justificado, debe reunir los siguientes requisitos: que el al tercado haya sido provocado por el trabajador despedido, que éste tomara la iniciativa en cuestión y que el "escandalo" ha ya trascendido fuera del ámbito de trabajo" (16).

Baltasar Cavazos Flores manifiesta su acuerdo con el cri terio del doctor Cabanellas, señalando que para que proceda el despedido justificado por riña, se hace necesario que se produzca un escándalo y que además trascienda éste del ámbito de la empresa.

El criterio sostenido por Ruprecht y Baltasar Cavazos, además de coincidir con el criterio del legislador, impide que los trabajadores sean despedidos por cualquier altercado in-- trascendente para la empresa, sin derecho a indemnización.

Al ser objeto primordial de esta fracción el mantener la disciplina en el lugar de trabajo, que permita alcanzar la fi

nalidad de toda empresa o negociación, que es la realización del trabajo en forma eficiente y normal, se puede afirmar - que cuando ésta situación no se ve alterada, no se puede -- justificar el despido del trabajador.

Ruiz Berzunza señala: "respecto a la causal anterior, - cambian los siguientes elementos:

B) Elementos objetivos o descriptivos:

"... y que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo".

C) Modalidades de la conducta:

a) Elemento espacial: lugar de trabajo.

b) Elemento temporal: en cualquier tiempo.

G) Número de sujetos pasivos:

Monosubjetivo". (17).

Las circunstancias excluyentes de responsabilidad que - se pueden dar, son las señaladas en la causal anterior.

" IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

Lo importante en esta fracción es determinar lo que se debe entender por: "fuera de servicio" y "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de -- trabajo".

Como ya se señaló en la fracción II, "durante las labores" equivale a jornada de trabajo. El antónimo de esta expresión es "fuera del servicio", lo que significa "fuera de las labores", es decir, "fuera de la jornada de trabajo".

La Suprema Corte ha establecido el criterio de que: "bas

ta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo, se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente que solo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra".

Amparo Directo 6546/75. Joaquín Medina S., 18 de junio de 1976.

También se puede considerar fuera del servicio los casos previstos en los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo en caso de suspensión de la relación de trabajo.

Respecto a la expresión "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo" representa una situación meramente subjetiva, ya que en la práctica un trabajador podrá alegar que si bien cometió los actos que se le imputan; éstas no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo ya que en esta vida muy pocas cosas resultan imposibles. Por lo que quedará al arbitrio del juzgador decidir sobre cada caso en concreto aquellos en el que la causa sea "grave" y que haga "imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo.

El juzgador deberá analizar con sumo cuidado los hechos ya que por muy violentos que hayan sido unos insultos o golpes, no imposibilitan la continuación de la relación laboral. En ciertos casos, el lenguaje violento entre el patrón y el trabajador representa el trato normal entre éstos y un incidente fuera del trabajo podría parecer alguno de los actos contemplados en esta causal y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos ocasionara la pena máxima en las relaciones individuales de trabajo: el despido.

Ruiz Berzunza señala que los elementos que cambian, respecto de la segunda causal son:

B) Elementos objetivos o descriptivos:

"... que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

c) Modalidad de la conducta:

b) Elemento temporal: fuera de servicio". (18)

Se pueden dar las circunstancias excluyentes de responsabilidad expresadas en la fracción II.

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

Para incurrir en la causal, el trabajador debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionarlos intencionalmente, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, y ocasionarlos en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

A la expresión "perjuicios materiales" se ha querido -- dar la connotación de deterioro en los objetos, deterioro que significa una lesión económica para el patrón. Si el deterioro no trasciende, se estará en presencia de un daño, entendido como menoscabo en el patrimonio; en caso contrario tendremos daños y perjuicios, pues además de los primeros, el patrón sufrirá perjuicios al dejar de obtener una ganancia lícita. Al hablar de perjuicios materiales no se refiere a la importancia de éstos. Por lo que, aplicando el principio jurídico que expresa que donde la ley no distingue, no debe distinguir el intérprete, se puede concluir que cualquier perjuicio material causado con intención es bastante para rescindir el contrato de trabajo al trabajador.

Lo previsto por esta fracción no sólo es causal de despido sino que, por el dolo que implica, el patrón podrá exi--

gir que sean reparados los daños y perjuicios causados, así como el derecho a ejercitar las acciones penales correspondientes, Aunque en la práctica, debido a la insolvencia de los trabajadores lo único que procede es el despido justificado sin derecho a indemnización.

Todo ello configura modalidad del sabotaje. El trabajador es responsable del daño que provoque a los intereses del empresario, cuando sean causados por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.

El Nuevo pequeño Lareausse ilustrado define al sabotaje como: "acción de perjudicar el obrero al patrón ejercitando un mal trabajo o provocando desperfectos en los talleres y -maquinarias".

El artículo 9º del Código Penal para el Distrito Federal, conceptúa que: "la intención delictuosa se presume, salvo prueba en contrario" y que "la presunción de que un delito es intencional no se destruirá, aunque el acusado pruebe:

I. Que no se propuso ofender a determinada persona, no tuvo en general intención de causar daño;

II. Que no se propuso causar el daño que resulte, si este fue consecuencia necesaria y notoria del hecho u omisión en que consistió el delito, o si el imputado previó o pudo prever esa consecuencia por ser efecto ordinario del hecho u omisión y estar al alcance del común de las gentes; o si se resolvió a violar la ley fuera cual fuere el resultado;

III. Que creía que la ley era injusta o moralmente lícita violarla;

IV. Que creía que era legítimo el fin que se propuso;

V. Que erró sobre la persona o cosa en que quiso cometer el delito;

VI. Que obró con el consentimiento del ofendido, exceptuando el caso de que habla el artículo 93".

La Corte ha establecido que: "es erróneo suponer que la

intención delictuosa se presume con base en los antecedentes del actuar del sujeto activo, ya que la presunción juris tantum que establece el artículo 9º del código sustantivo, surge como efecto automático de la realización de la conducta típica y es intrascendente para tal presunción que la intención exista o no con anterioridad a los hechos".

Jurisprudencia de la Corte.- Número 11, página 234, -- apéndice 65, Segunda parte.- Semanario Judicial de la Federación.- Sexta Epoca.- Volumen CX. Segunda parte.- Agosto 168. Primera Sala.- Página 17.

Ramírez Fonseca afirma, que en todo perjuicio material, habría la intencionalidad, salvo prueba en contrario por parte del trabajador. Sin embargo, considera que al señalar la fracción "ocasionar el trabajador intencionalmente", adiciona una circunstancia a la otra, es decir, el patrón, tiene que probar la existencia del perjuicio material y que éste se ha ocasionado de manera intencional.

Ante cualquier duda, deberá aplicarse la parte final del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Ruiz Berzunza señala como elementos de la causal, los siguientes:

"A) Presupuesto de la causal:

a) Relación de trabajo.

B) Elementos objetivos o descriptivos:

Ocasionar daños materiales en los objetos relacionados con el trabajo.

C) Modalidades de la conducta:

a) Elemento espacial: cualquier lugar.

b) Elemento temporal: durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

- c) Elemento subjetivo del injusto: dolo directo o eventual o preterintencionalidad.
- D) Bien jurídico:  
Patrimonio.
- E) Objeto material:  
Edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias y demás objetos relacionados con el trabajo.
- F) Calidad del sujeto pasivo:  
Personal.
- G) Calidad del sujeto activo:
- H) Número de sujetos activos:  
"Monosubjetivo". (19)

Respecto a ésta fracción V, del artículo 47 de la Ley se pueden dar como circunstancias excluyentes de responsabilidad:

a) Las causas de ausencia de conducta explicadas en la fracción II.

b) Atipicidad: cuando se da un encuadramiento parcial a lo descrito por la figura típica, porque la realidad fáctica carece de uno o más de los elementos del tipo, es decir: no hay delito, existencia de un delito diverso, tentativa imposible del delito.

c) Causas de justificación: legítima defensa, estado de necesidad, obediencia jerárquica, cumplimiento de un deber.

d) Inimputabilidad. El artículo 15, fracción II, del Código Penal para el Distrito Federal, establece: "Son circunstancias excluyentes de responsabilidad penal: padecer el inculgado, al cometer la infracción, trastorno mental o desarrollo intelectual retardado que le impida comprender el carácter ilícito del hecho o conducirse de acuerdo con esa comprensión, excepto en los casos en que el propio sujeto activo haya provocado esa incapacidad intencional e imprudencialmente".

e) Inculpabilidad: es la faz negativa de la culpabilidad. Son las causas de exculpación de la culpabilidad. La mayoría de los autores consideran que se trata del error y la ignorancia.

(19) Ibid., p. 137.

El perjuicio material ocasionado por el trabajador, es causa de rescisión aunque no se ocasione la lesión durante el desempeño del trabajo, con tal de que haya una relación de causa a efecto, es decir, que se ocasione con motivo del desempeño de las labores.

Al establecer la Ley "objetos relacionados con el trabajo se refiere al género, es decir cualquier objeto con el -- que el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo, aún cuando éste no se encuentre al cuidado del trabajador o no lo requiera para ejecutar su trabajo. Si el perjuicio material se produce intencionalmente en estos objetos, estamos ante la causal de rescisión.

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

Esta fracción, al igual que la anterior, prevée el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Las diferencias que establece en relación con la anterior son: la gravedad en el perjuicio material y respecto a la conducta del agente, -- ya que se substituye la intencionalidad de la anterior fracción por la negligencia, debiendo ser esta tal, que sea la -- única causa del perjuicio.

El concepto de "perjuicio grave" es abstracto y relativo. Grave, viene del latín gravis, pesado y significa mayor que lo corriente o regular. Ahora bien es difícil definir lo que es corriente o regular, ya que lo que es grave para un -- pequeño negocio, puede ser regular para una negociación mayor; por lo que difícilmente se podrá determinar la gravedad.

La redacción de esta fracción es un tanto confusa ya que establece que no es necesario que haya dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón, sino que basta con que --

existan negligencia por parte del trabajador, a tal grado, -- que es la causa única del perjuicio. A contrario sensu, si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero la negligencia no es la única causa del perjuicio; no podrá operar como causal de rescisión.

Precisaría más la intención del precepto si en vez de -- decir "... pero con negligencia tal...", dijera "... pero con culpa tal ...".

La negligencia consiste en un no hacer lo que se tiene -- que hacer, violando un deber de cuidado que personalmente le incumbe al sujeto, pudiendo preveer el resultado.

En una ejecutoria de la Corte se señala que: "la negligencia, no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser, apreciado por los sentidos. Ahora bien, si un testigo declaró que vió el momento en que el actor colocaba mal una pieza de la máquina, no pudiendo llamarle oportunamente la atención porque el actor inmediatamente puso a trabajar la máquina, ocasionando la ruptura de la pieza, su testimonio aunque singular, puede ser suficiente para tener por demostrada la negligencia del trabajador, sin que el hecho de que se trate de un testimonio singular impida que tenga por demostrado el hecho".

Amparo directo 5312/59.- Lázaro Oropeza Montes.- 18 de -- febrero de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Agapito -- Pozo.

Otra ejecutoria señala que: " si el trabajador abandonó -- el vehículo en el que repartía objetos entregados por la -- compañía en donde prestaba sus servicios, permitiendo así la comisión del delito de robo cuyos autores se ignoran, en ta--

les hechos intervino la negligencia notoria del trabajador, que trajo como consecuencia los perjuicios antes dichos a la compañía que lo ocupaba, por lo que al estimar la Junta responsable que se encontraba justificado el despido aplicó - - correctamente la fracción VI del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo 2934/60.- Joaquín Uribe Salinas.- 6 de - octubre de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel - - Carvajal.

Son aplicables como circunstancias excluyentes de responsabilidad, las citadas en la fracción II del artículo en cita, así como la inculpabilidad y la no culpabilidad o caso fortuito.

Si bien es cierto que la fracción VI del artículo 134 - establece como obligación de los trabajadores la de "... conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado (el patrón) para el trabajo..." y que el cumplimiento de ésta, por parte de los trabajadores constituye una condi- -- ción que debe prevalecer en toda relación de trabajo. Tam- -- bién lo es que frecuentemente el patrón es el culpable de -- los perjuicios causados por el trabajador por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros. Un cierto grado de negligencia aislada, un error o descuido - no puede dar lugar a la disolución del vínculo laboral, sino únicamente cuando esta sea reiterada, grave o cause perjui- - cio al patrón.

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

Para que esta fracción sea aplicable se requiere que - haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; se pone en peligro el bien jurídicamente protegido, pero no se lesiona. Basta sólo que se produzca el peligro, es decir, el riesgo inminente de que suceda algún mal. El Nuevo pequeño - Larousse ilustrado define "comprometer", como exponer, poner en peligro y no la realización del daño.

Un ejemplo de esta causal, lo encontramos en la ejecutoria de la Corte del 10 de agosto de 1970: "fumar en el taller u oficina en que existan materias inflamables".

Amparo directo 2745/1970, ISSSTE.

El bien jurídico que se tutela es tanto el patrimonio - como la integridad física y la vida de las personas.

En lo que se refiere al patrimonio, se encuentra íntimamente ligada a las fracciones V y VI ya que en ambas, al igual que en ésta se presupone un perjuicio material ocasionado con intención o por negligencia respectivamente. En esta fracción se establece la modalidad de que basta con que surja la simple expectativa de causar el perjuicio material para que se pueda dar la causal.

Respecto a la integridad física y a la vida de las personas la protección comprende a todas aquellas que se encuentren en el establecimiento sin distinción alguna, es decir, -

patrón, jefes, compañeros de trabajo, etc.

Para que esta fracción sea aplicable, la conducta del trabajador debe ser imprudente, descuidada, con falta de previsión, reflexión o atención, ya sea dentro o fuera de la -- jornada de trabajo.

El patrón tiene la obligación de indemnizar a los sujetos pasivos, cuando estos a su vez, son trabajadores a su -- servicio ya que el artículo 489 de la Ley establece: "no libera al patrón de responsabilidad... III. Que el accidente -- sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo..."

La Corte ha confirmado este criterio: "El patróno está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos -- de su ocupación; porque el accidente haya sido causado por -- descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o -- porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de éste, siempre que no haya habido premeditación de su parte".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a Parte, Cuarta Sala, -- Tesis 10, páginas 11 y 12.

Ruiz Berzunza señala como elementos de la Causal:

"A. Presupuesto de la causal:

a) Relación de trabajo.

B. Elementos objetivos o descriptivos:

Comprometer la seguridad del establecimiento o de -- las personas que se encuentren en él.

C. Modalidades de la conducta:

a) Elemento espacial: lugar de trabajo

b) Elemento temporal: cualquier tiempo.

c) Elemento subjetivo del injusto: culpa.

D. Bien jurídico:

Salud, vida y patrimonio.

E. Objeto material:

Sujetos pasivos y el establecimiento.

F. Calidad del sujeto pasivo:

Impersonal (cualquier persona).

G. Calidad del sujeto activo:

Propio.

H. Número de sujetos activos:

Menosubjetivo. " (20)

Se pueden dar como circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores la inimputabilidad, la inculpa**bi**lidad y no culpabilidad y la ausencia de conducta.

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

El término moral, proviene del latín *moralis*, que a su vez se deriva de *mos*, costumbre por lo que se conoce como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres. También ha sido definida como la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal. Filosóficamente se entiende como el conjunto de reglas o normas por las que se rige la conducta del hombre en relación con Dios, con la sociedad y consigo mismo.

Mújica Rodríguez define a la conducta inmoral como todo comportamiento momentáneo o habitual lesivo a las buenas costumbres o a la moral, cometido dentro del trabajo" y que puede concretarse en: ebriedad, falta de respeto a compañeros - mediante atentados al pudor, vestirse de una manera indecente.

La Suprema Corte de Justicia de Nación ha resuelto: "el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, pero sí para - el que presta sus servicios en una determinada empresa, aun cuando no esté laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa, y por lo tanto, es un acto inmoral -

(20) Ibid., p. 141.

grave.

Nestor de Buen afirma que " la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, - pueden conducir a un peligroso subjetivismo. " (21)

Se había venido sosteniendo que se requería una prueba técnica, dictamen de peritos médicos, sin embargo la Corte cambió su criterio en el sentido que no es indispensable rendir prueba pericial ya que la tramitación ante la Junta y la posibilidad de rendir prueba pericial, es muy posterior a la fecha de la separación".

Ante la dificultad de medir la moralidad o inmoralidad de un trabajador y por ende de establecer un concepto objetivo de moral, no cabe sino concluir que se trata de un concepto cambiante de acuerdo a los valores morales que la sociedad tutele como primordiales en ese momento histórico. Ya -- que dichos valores no han sido iguales a través de la sociedad primitiva, la esclavista, la capitalista o la socialista, pues cada una de éstas etapas han tenido sus cimientos y bases en valores e intereses muy diversos de acuerdo a las -- circunstancias que han rodeado cada época histórica.

Esta fracción señala que los actos inmorales deben cometerse en el establecimiento o lugar de trabajo. Puede suceder que éste último no esté localizado dentro del establecimiento, por ejemplo, empresas que prestan servicios en el domicilio - de los clientes.

Por lo tanto, es causa de rescisión la comisión de un - acto inmoral ya sea que se cometa en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, dentro o fuera de la jornada.

Ruiz Berzunza, establece como elementos de la causal:

"A. Presupuesto de la causal:

Relación de trabajo.

B. Elementos objetivos o descriptivos:

Cometer actos inmorales en el lugar de trabajo.

C. Modalidades de la conducta:

a) Elemento espacial: lugar de trabajo.

b) Elemento temporal: cualquier tiempo

c) Elemento normativo: inmorales.

D. Bien jurídico:

Moralidad.

E. Objeto material:

Personas en el lugar de trabajo.

F. Calidad del sujeto pasivo:

Impersonal.

G. Calidad del sujeto activo:

Propio.

H. Número de sujetos activos:

Monosubjetivo". (22)

En esta fracción, si se estima que la obriedad es un acto inmoral, puede darse como circunstancia excluyente de responsabilidad la ausencia de conducta o la inculpabilidad. También puede darse la inimputabilidad.

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

Esta fracción se refiere a la fidelidad laboral y a la confianza mutua, base de la relación laboral.

Se encuentra íntimamente ligada a la fracción XIII del artículo 134, en la que se establece que son obligaciones de los trabajadores: "guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya -

elaboración concurren directa o indirectamente, o de los -- cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos y reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa".

Así, el incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador, origina el derecho del patrón de rescindir el -- contrato sin su responsabilidad, Sólo que para que esta fragción proceda es necesario probar por un lado que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dió a conocer asuntos de carácter reservado, y además que con dichas revelaciones se causaron perjuicios en la empresa.

La palabra revelar tiene entre otros muchos significados los siguientes: publicar, descubrir, difundir, pregonar o divulgar; es decir, dar a conocer cualquier conocimiento -- que se tenga de algo o alguien.

Según la Enciclopedia Universal Ilustrada "el secreto -- es el conocimiento que exclusivamente alguno posee de la virtud o propiedades de una cosa o de un procedimiento útil en la medicina o en otra ciencia, arte u oficio.

Con la expresión "secretos de fabricación" a pesar de -- ser muy amplia, podemos entender que la Ley se refiere a los sistemas o métodos de producción, a los de ventas y en general a las políticas laborales. Sin embargo es un tanto difícil pensar en cuales son los "asuntos de carácter reservado", ya que los mismos conocimientos adquiridos y la formación profesional pueden integrar con el paso del tiempo, el conocimiento expreso de sistemas o métodos de producción, de ventas, etc. que a su vez convierten al empleado en un trabajador calificado.

Es importante reconocer que los conocimientos adquiridos por el trabajador son propios de éste y por tanto puede valer se de ellos o bien, utilizarlos en favor de terceros, siempre que no sca en perjuicio de la empresa. No así con los secre--

tos descubiertos durante la prestación del servicio.

Los tribunales han resuelto que el deber de fidelidad es tanto más exigible, cuanto mayor es la jerarquía del empleado y más delicadas sus funciones. Lo cual es lógico, -- pues mientras más alta sea la jerarquía y más específicas -- sus funciones, más amplio y profundo será el conocimiento -- que tenga de la empresa.

En un significado general de la palabra "perjuicio",-- debemos entender que la Ley se refiere a toda lesión ya sea patrimonial o no, por tratarse de datos de los que no conviene transmitir su significado.

La Corte ha expresado que la causal opera aún cuando esté suspendida la relación de trabajo: "La suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de ser obligados a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo son el pago del salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador, y demás obligaciones pactadas; más no las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir, pues de admitirse se llegaría al absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador que debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia, los revela y lucra con ellos, - dé mal trato a su patrón o a sus familiares, o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo".

"Por tanto, el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo suspendido, no le autoriza para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón".

Amparo directo 512/952.- Edmundo Carmona Urrutia.- Resuelto el 28 de Agosto de 1952, por unanimidad de 5 votos.

Informe 1952. Cuarta Sala, pág. 13.

"Según el artículo 50. Constitucional, la libertad de trabajo e industria está garantizada a toda persona y solamente puede vedarse cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad. La libre concurrencia no sólo no está prohibida en nuestro derecho, sino, al contrario expresamente tolerada por el texto constitucional. Es únicamente la concurrencia desleal la que se encuentra prohibida y sancionada por el derecho común y alcanza lo mismo al trabajador que a cualquier comerciante. Se entiende por cláusula de no concurrencia la cláusula por virtud de la cual se obliga al trabajador, para el tiempo posterior a la terminación del contrato, a no hacer concurrencia a su patrono y a no servir a una empresa competidora". (23).

"La cláusula de no concurrencia para el tiempo posterior a la terminación del contrato es ilícita. Nos fundamos, en primer lugar, en el artículo cuarto de la Constitución: - el principio de libertad de profesión u oficio no puede restringirse, si pues la Ley Federal de Trabajo no impuso la restricción, no puede fijarla el intérprete; el Código de Comercio únicamente consigna la cláusula de no concurrencia durante la prestación del servicio y no está permitido ampliar la prohibición". (24).

El Código Penal para el Distrito Federal, establece que la revelación de secretos constituye delito de acuerdo a los siguientes artículos:

"Artículo 210. Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año, al que, sin justa causa con perjuicios de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservado que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto".

"Artículo 211. La sanción será de uno a cinco años, multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación

(23) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, op.cit., pág. 480.

(24) Ibid, pág. 482.

ponible sea hecha por una persona que presta servicios profesionales o técnicos, o técnicos, o por funcionario o empleado, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial".

Para Ruiz Berzunza esta causal únicamente contiene un elemento objetivo o descriptivo: revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Las circunstancias excluyentes de responsabilidad admisibles son: la ausencia de conducta, el consentimiento, la inimputabilidad y la inculpabilidad, por ejemplo: revelación de secretos por medio de sugestión hipnótica.

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

— Esta fracción es una de las más polémicas, porque su falta de precisión y claridad, deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si más de tres faltas son cuatro o tres faltas y media, así como si en turnos quebrados, la ausencia del trabajador a uno de ellos, debe considerarse como media falta o como retardo.

Baltazar Cavazos Flores considera que: "mas de tres faltas son tres faltas y media, si se trata de turnos quebrados, es decir, si por ejemplo se laboran cuatro horas por la mañana y otras cuatro por la tarde". (25)

Semánticamente, mas de tres faltas, son tres faltas y media, pues el trabajador solo asiste a uno de los dos turnos.

El retardo se da cuando el trabajador llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada, pudiendo ser 10 minutos tarde ó 10 minutos antes de la salida; salvo que se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo que los retardos se consideren como faltas injustificadas.

La Corte ha establecido al respecto: "... es lógico que si las partes que celebran un contrato colectivo convienen - - -

(25) altazar Cavazos Flores, op. cit., pág. 45.

en que determinados actos de los trabajadores se considerarán como causas justificadas de despido, tales actos han de considerarse como las causas análogas a que alude la Ley".

Amparo Directo 4451/55.- Carlos Pedroza Córdova.

En otra ejecutoria, la Corte se contradice al decir que: "deben estimarse como faltas injustificadas del trabajador - los días en que se presentó tarde al desempeño de sus labores y no se le permitió la entrada a la negociación, pues al admitir él mismo que el patrón les concedía una tolerancia - se presentó después de la hora, hecho reconocido por él, como es inconcuso que dicha circunstancia no pueda estimarse - desde el punto de vista de hacer valer el quejoso en su demanda la garantía, o sea que tales faltas trabajo no deben - considerarse sin justificación, porque precisamente en la -- actitud del trabajador se encuentra ésta, al incurrir en forma reiterada en incumplimiento de sus obligaciones, lo que -- se traduce en la sanción que previene la Ley Federal del -- trabajo, en la fracción X del artículo 121 (hoy 47), al establecerse que puede rescindirse el contrato por faltar más de tres veces en un mes sin aviso o sin permiso del patrón".

Amparo directo 2563/59.- Antonio Cervantes Castañeda.- 28 de marzo de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

La falta a diferencia del retardo, implica ausencia e inasistencia al trabajo.

La expresión "más de tres faltas" es un imperativo de -- la Ley que la Corte ha confirmado: "Como la fracción X del -- artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo (actual 47) prevé como causa de separación el tener el trabajador más de tres - faltas de asistencia en un mes, para que la parte patronal -- que invoca esa causal pueda ser declarada sin responsabilidad en la rescisión del contrato, es necesario que al establecer la controversia en juicio se haya hecho valer precisa-

mente que el trabajador tuvo "más" de tres faltas y no solamente tres, porque en este caso no se configura la causal de despido en los términos previstos por la Ley".

Amparo Directo 4746/1955.- Martín Barragán. Resuelto el 16 de noviembre de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el señor maestro Guzmán Neyra, Ponente el señor maestro Martínez Adame. Secretario: licenciado Manuel Alcaráz - del Río.

Si la jornada es continua la expresión "más de tres -- faltas" equivale a cuatro faltas, de acuerdo al criterio de la Corte:

"Si el artículo 121 (hoy 47), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión del Contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin causa justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis 101, págs. 109 y 110.

Un antiguo criterio de la Corte señala que en el caso de la jornada discontinua, más de tres faltas es lo mismo que tres y media.

Recientemente modificó la Corte su criterio para establecer que en todos los casos, más de tres faltas es equivalente a cuatro faltas:

"Faltas de Asistencia, se Requieren Cuatro para que Opere la Rescisión del Contrato de Trabajo por.- Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de asistencia, en un término de 30 días; ésto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento al criterio sustentado por la Suprema - -

Corte en la tesis visible en la página 2540 del tomo XLVIII, de la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación, que a continuación se transcribe: "Trabajadores, Faltas de Asistencia de los.- La fracción X del artículo 121 de la -- Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin compromiso del patrono, o sin causa justificada", lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón para -- rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir de cuatro en adelante".

Amparo directo 3665/77.- Amín Simásn Habid.- 28 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía.

Informe 1977.- Cuarta Sala, página 33.

Debe considerarse como falta la inasistencia del trabajador en día de descanso obligatorio, si la jornada es continua y así está pactado entre el patrón y los trabajadores. La Corte ha señalado: "si se trata de labores continuas y existe pacto entre el patrón y sus trabajadores, de acuerdo con el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a los días que corresponda descansar a los trabajadores en lugar de hacerlo en los considerados como de descanso obligatorio, y un trabajador deja de asistir al desempeño de sus labores en uno de esos días de descanso en que -- estaba obligado a laborar de acuerdo con dicho pacto, sin -- justificar sus inasistencias, las mismas deben tenerse como faltas injustificadas".

Amparo directo 3223/709, 1º - María Elena Ortiz Velasco. 5 de octubre de 1970.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Informe 1970. Cuarta Sala, pág. 28.

Las faltas posteriores al despido del trabajador no pueden ya computarse como injustificadas. En tal sentido se pronuncia la Corte: "No es posible considerar como faltas injustificadas al trabajo las inasistencias de los trabajadores - posteriores al despido".

Amparo Directo 4190/59.- Josefina Pacheco Ortiz.- 24 de agosto de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Angel Carvajal.

Tratándose de jornada doble, la Corte considera que: - "estableciendo el Contrato Colectivo de Trabajo que las jornadas de determinados trabajadores de la Compañía Mexicana de Aviación, S.A., se computarán por doce horas de labor y treinta y seis horas de descanso, equivaliendo a dos jornadas ordinarias, el trabajador que tenga dos faltas injustificadas de asistencia en esas condiciones, indudablemente acumula cuatro faltas, y así lo ha admitido en su confesión: en tales condiciones la estimación hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que dichas faltas fueron motivo para la rescisión del Contrato de Trabajo en los términos de la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, no puede estimarse violatoria de garantías y en consecuencia, procede negar al quejoso el amparo que ha solicitado".

Amparo Directo 3760/69.- Eliseo Garrido Heyne.- 23 de octubre de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Informe 1969. Cuarta Sala, pág. 46.

"En labores discontinuas o de turno, si en el Contrato Colectivo de Trabajo se ha establecido que los empleados que laboren turnos de once horas por treinta y seis de descanso y que deben computarse las faltas de asistencia a uno de esos turnos como equivalentes a dos faltas ordinarias, es correcto el fallo de la Junta que así lo declare".

Amparo Directo 6430/65.- Jesús Ramírez López.- 7 de junio de 1966.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo Directo 3285/66.- Pedro Amador Longinos.- 26 de enero de 1966.- 5 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 9898/66 Eliseo Ríos Rivera.- 10 de agosto de 1966.- 5 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo directo 5060/68.- Raúl Robles.- 6 de enero de 1969.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 1084/71.- Carlos Campos Contreras.- 23 de junio de 1971.- 5 votos.- Ponente: Euquerio Guerrero López.

Informe 1971.- Cuarta Sala, pág.28.

En el caso contemplado por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, que permite a los patrones y trabajadores establecer jornadas excedentes de las normales de lunes a viernes, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar el sábado o cualquier otra modalidad equivalente, la inasistencia injustificada a la jornada reducida del sábado debe sumarse a otras faltas para generar el derecho a despedir.

El Tribunal Colegiado del Octavo Circuito sustenta el siguiente Criterio: "Faltas de Asistencia cuando la Jornada de Trabajo es Menor de Ocho Horas.- Carece de consistencia jurídica la argumentación de que, si de lunes a viernes la jornada de trabajo era de ocho horas al día y que si los días sábados sólo laboraba la quejosa cuatro horas, por esa virtud al faltar el treinta de agosto y el seis de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, que fueron sábados, entre los dos integran una jornada de trabajo de ocho horas, y por tanto un día, que sumado a las faltas de los días dos y cuatro de septiembre, sólo determinan un total de tres faltas de asistencia al trabajo y no más de tres como lo exige la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que las faltas de asistencia al trabajo que indica la disposición laboral mencionada son independientes de la duración de jornada, y si pa-

ra el día sábado se tenía asignada como duración de la jornada de trabajo la de cuatro horas, el hecho de la falta de trabajo en ese día es perfectamente oponente para los efectos de la causal rescisoria hecha valer por el patrón, sin que sea óbice para ello el quantum de la jornada laboral".

Amparo Directo 171/77.- María Magdalena García.- 30 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos -- Villegas Vázquez.

Es necesario esperar a que se complete la falta o media falta, para estar en el supuesto de más de tres faltas para que se configure la causal:

" Para que se cumplan los requisitos del artículo 121 - (hoy 47) fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, y pueda rescindirse el contrato sin responsabilidad para el patrón, es menester que el cuarto día que el trabajador deje de concurrir a sus labores se agote la jornada legal, porque en cualquier momento de este cuarto día puede presentarse el trabajador a justificar sus faltas y podría encontrarse con que ya se había rescindido su contrato, de no esperarse que termine la jornada legal para ello".

Amparo Directo 264/1956. Bartolo Delgado.- 14 de noviembre de 1956.- Unanimidad de 4 votos.- Ausente el señor maestro Guzmán Neyra.- Ponente: el señor maestro Rebollido.- Secretario: licenciado Víctor Manuel Mercado.

El período de treinta días significa un lapso de treinta días aunque no coincida con un mes de calendario. El criterio que la Corte ha señalado al respecto es: " en relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (después 522 y hoy 47,) fracción X de la Ley Federal del Trabajo, 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 a partir de la primera falta".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen II, pág. 52. Amparo directo 7257/56.- Emigdio de la Fuente, Unanimidad de 4 votos.

Volumen XIV, pag. 133. Amparo directo 1340/57.- Salvador Solana Ceballos.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LII, pág. 78. Amparo directo 1366/61.- Francisco Huerta Lora.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXIV. pág. 14. Amparo directo 3327/62.- Simón -- Flores Alva.- Unanimidad de 4 votos.

Nuestra Ley vigente establece que las faltas en cuestión deben ser: a) sin causa justificada o b) sin permiso del -- patrón.

Ramírez Fonseca considera que "una falta es justificada cuando el trabajador se vea real y positivamente impedido pa ra concurrir al trabajo; si el trabajador tiene conocimiento de que estará impedido para acudir al trabajo, debe avisar - al patrón que va a faltar; si ignora que va a faltar y en el último momento se presenta una emergencia que lo obliga a -- faltar deberá justificar la falta o la causa que la origine, precisamente al regresar a su trabajo; en el caso de que haya avisado que no va a concurrir, al retornar a éste tiene la -- obligación de justificar el impedimento". (26)

"Por permiso debe entenderse la autorización que da el patrón al trabajador para que falte a su trabajo; por consiguiente mientras no exista tal autorización aunque se entere el patrón de la solicitud del permiso, tendrá que considerarse como falta injustificada. Finalmente si en el Contrato Colectivo o en el Individual se establecen causas que originen permisos a los trabajadores, la ausencia se considerará justi ficada si el trabajador comprueba que se da el supuesto previsto en el contrato". (27)

El Permiso del Patrón, es la autorización previa que éste da para que el trabajador deje de concurrir a sus labores. La Jurisprudencia de la Corte dice: "no basta la simple soli-

(26) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo (colectada) Publicaciones administrativas y contables, S.A., 2a. edición, México, 1982, pág. 14.

(27) Ibid., pág. 20.

cidad del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado.

Amparo directo 3713/54.- Petróleos Mexicanos.- 9 de diciembre de 1954.- 5 votos.- Ponente: A. Pozo.

Amparo directo 1112/63.- Teresa Meugniot Saldaña.- 26 de febrero de 1970.- 5 votos.- Ponente: Ma Cristina Salmerón de Tamayo.

Amparo directo 6097/64.- Felipe Patiño Domínguez.- 7 de septiembre de 1967.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo directo 5695/70.- Raymundo Maciel Córdoba.- 24 de septiembre de 1971.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 634/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de octubre de 1971.- Cuarta Sala, pág. 29.

Afortunadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió su criterio en el sentido de las inasistencias - no pueden ser causales de despido cuando ocurran en aplicación de un compromiso establecido en el contrato colectivo.

"Faltas de Asistencia no Constitutivas de Causal de Despido, si el Patrón se ha Obligado a Otorgar Permisos.- De acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, -- los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, buena fé y equidad; de donde resulta que si en un contrato colectivo de trabajo la empresa se obliga a otorgar a sus trabajadores permisos sin goce de sueldo para faltar a sus labores por determinado número de días, con el fin de atender asuntos particulares, el patrón no puede, sin justificación alguna, negar el permiso cuando le es solicitado, y las inasistencias del trabajador resultantes a la negativa de lo pactado no pueden considerarse como causales de despido".

Amparo Directo 4865/77.- Melitón Cruz Morales.- 26 de junio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Época.- Volúmenes 109-114, Quinta Parte, enero- junio 1978. Cuarta Sala, pág. 26.

La falta de asistencia es causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador, a la obligación de asistir al trabajo, sino la imposibilidad material de hacerlo.

Dicha imposibilidad puede provenir de muy distintas causas previstas en la Ley o bien, que resulten de un sano criterio, entre las que se encuentran las siguientes:

1. El permiso del patrón; ya comentado
2. Las causas de suspensión de las relaciones de trabajo previstas en el artículo 42 de la Ley, y a las que ya se hizo referencia con anterioridad.
3. Una sanción disciplinaria impuesta justamente por el patrón. Se requiere para la validéz de dicha sanción que - - exista un Reglamento Interior de Trabajo y que contenga las "disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación", pues de no darse estos dos supuestos, el trabajador estará liberado de la obligación de asistir al trabajo, pero el patrón deberá pagar los salarios correspondientes por no ser lícita la medida.
4. Sanciones impuestas por el sindicato.
5. La huelga declarada inexistente no imputable al patrón y sin derecho a salarios, En el caso de una huelga declarada inexistente e imputable al patrón, las inasistencias serán justificadas y el patrón deberá pagar los salarios - - (art. 470 de la Ley).
6. Riesgos de trabajo. Ya que la inasistencia provocada por una "incapacidad temporal con pérdida de facultades o ap

titudes que imposibilitan parcialmente a una persona para de desempeñar su trabajo por algún tiempo" (art. 479 de la Ley), y que justifica la ausencia, deviene en "... el pago íntegro del salario que deje de percibir (el trabajador) mientras -- subsista la imposibilidad de trabajar" (art. 491 de la Ley).

7. El derecho otorgado a las madres en la fracción II - del artículo 170: "Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto".

8. Las causas previstas por el artículo 427 de la Ley - para la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, - mediante el pago no del salario, sino de una indemnización - que fija la junta y cuyo monto no puede exceder del importe del equivalente a un mes de salario (art. 430 de la Ley).

9. Finalmente, refiriéndose a una causa expresamente comprendida en la Ley, la Corte ha dicho "la causa justificada a que se refiere la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, como una excepción para que no se rescinda el contrato de trabajo de quien falta por más de tres veces a sus labores en un período de treinta días, debe entrañar la - imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él, en lo personal, le im- pida concurrir a cumplir la labor a que lo obliga su contrato de trabajo. La enfermedad del trabajador puede ser una causa que justifica su inasistencia, si ésta es de tal manera grave que le impida desarrollar sus labores con normalidad y abandonar su hogar para concurrir al centro del trabajo. También la necesidad de concurrir a recibir atención médica urgente es - otro motivo que justifica la falta; pero la necesidad que algue de acompañar a un familiar para recibir esa atención no - queda probada en autos sino queda también plenamente probado el padecimiento atribuido al familiar, por lo que en caso contrario no tendrá causa justificada para faltar a su trabajo".

Amparo directo 1487/1971.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Agosto 19 de 1971.- 5 votos.- Ponente: Maestra María

Cristina Salmorán de Tamayo.

Cuarta Sala. Séptima Epoca. Volumen 32, Quinta Parte, -  
pág. 19.

En el caso de enfermedad del trabajador, las faltas de-  
ben justificarse con un certificado. La Corte ha determina-  
do:

"Asistencia, Faltas de, por Enfermedad. Justificación. -  
Trabajadores Inscritos en el IMSS.- si el trabajador está ins-  
crito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha insti-  
tución es la única facultada para justificar las faltas de --  
asistencia motivadas por enfermedad, a menos de que se prue-  
be que los servicios fueron requeridos y negados por la insti-  
tución".

Amparo directo 4933/78.- Francisco Knaal Flanes.- 17 de  
enero de 1979.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Se-  
cretaria Raquel Ramírez Sandoval.

No basta con que la falta sea justificada; para que el -  
trabajador no incurra en responsabilidad, debe éste comprobar  
la justificación relativa. Existe un criterio jurisprudencial  
que nos dice que la justificación tiene que hacerse ante el -  
patrón:

"Para que las faltas al trabajo en que incurre un traba-  
jador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la  
causa de las mismas y acreditan, cuando vuelva al trabajo, --  
que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de  
no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el  
patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la --  
comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Con-  
ciliación y Arbitraje correspondiente".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen VII, pág. 82 Amparo directo 2629/56.- Planta Pas-  
teurizadora, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XXXIX, pág. 20. Amparo Directo 734/60.- Hotel Ca-  
leta de Acapulco, S.A.- 5 votos.

Volumen XLV, pág. 23, Amparo Directo 4884/60.- Humberto García Jurado.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XLV, pág. 25, Amparo Directo 6416/69.- José María Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LV, pág. 61, Amparo Directo 4935/61.- Servando Galindo.- 5 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág.85.

Mario de la Cueva considera que el hecho de que las faltas deben acreditarse ante el patrón y no ante las Juntas de Conciliación, constituye una denegación de justicia, porque equivale a hacer del patrón la instancia decisiva de un conflicto de trabajo.

Ruiz Verzunza afirma que los autores de esta rama del derecho tratan el tema de la justificación de las faltas sin distinguir que en el fondo, son algunos casos de circunstancias excluyentes de responsabilidad.

Corresponde al patrón la obligación procesal de probar las faltas del trabajador y a éste su justificación. El patrón podrá probar las faltas con documentos como recibos de salarios tarjetas de reloj, etc.

Para que las tarjetas checadoras, realmente puedan tener validez como pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser firmadas por los trabajadores al recibirlas, a principios de cada semana, pues de no hacerse así, resultarían documentos unilaterales y por tanto irrelevantes.

El abandono al trabajo no debe confundirse con las faltas al mismo, ya que para que haya abandono se requiere que haya una suspensión súbita de las labores, durante la jornada de trabajo. Ejemplo: cuando una vez iniciadas las labores y checa da la tarjeta, el trabajador se ausenta.

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus represen

tantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Los requisitos para que se dé la causal son:

- a) Una orden del patrón o su representante.
- b) Que esa orden se refiera al trabajo contratado.
- c) Que sea para cumplirse dentro de la jornada de trabajo.
- d) Que el patrón de los medios para cumplirse.
- e) Que no exista causa justificada para desobedecer.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que: " Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". De esta definición que la Ley expresa, se concluye que la principal característica del Contrato Individual de Trabajo es la subordinación, a quien Baltazar Cavazos Flores conceptúa como: " el poder de mando y el deber de obediencia". Sin embargo, la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tiene necesariamente que limitarse a lo expresamente pactado ya que el poder de dirección del patrón no es ni puede ser absoluto.

La Corte ha expresado que la desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el momento: "no siempre es necesario que se esté ordenando reiteradamente al trabajador de que debe hacer, como consecuencia de su trabajo ordinario o de las obligaciones derivadas del trabajo contratado, para que se integre la causal de desobediencia cuando no se cumple con lo ordenado, ya que conociendo el trabajador cuales son sus labores diarias o periódicas, cuando sin causa justificada no las cumple, no sólo falta al cumplimiento de su contrato de trabajo, sino que, además incurre en desobediencia a las ordenes recibidas con anterioridad".

Amparo Directo 6001/60.- Lourdes Molina Velázquez.- 5 de abril de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mariano Azue

la.

La falta de cuidado en el desempeño del trabajo, es considerado por la Corte como desobediencia: "Incorre en la causal de rescisión del Contrato de Trabajo, prevista por el -- artículo 122, fracción XI, de la Ley Laboral, el chofer que, desobedeciendo las órdenes del patrón contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de su categoría, conduce el vehiculo que tiene confiado, sin el cuidado necesario y le cause - daños a éste".

La fracción señalada, establece que la desobediencia -- del trabajador debe ser a una orden del patrón o de sus re-- presentantes.

La Ley en su artículo 10 define al patrón como: " la -- pérsونا física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

A su vez, el artículo 11 de la Ley afirma: " los direc-- tores, administradores, gerentes y demás personas que ejer-- zan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón...".

La Corte ha interpretado el precepto: "la Ley Federal - del Trabajo nos señala como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o de sus representantes, siendo evidente que el jefe de personal de una empresa es, por el carácter mismo de su cargo, - superior de los demás trabajadores y representante del patrón, por lo que aquellos están obligados a cumplir sus órdenes y - si no lo hace, dan motivo para la rescisión del contrato de - trabajo".

Amparo directo 338/1959.- Carlos de la Cruz Enríquez.- Resuelto el 15 de enero de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ausente el señor maestro González de la Vega.- Ponente el señor maestro Martínez Adame.- Secretario: licenciado Rafael Pérez

Miravete.

Al expresar la Ley "sin causa justificada", se refiere a las excepciones al principio de "deber de obediencia", ya que no todas las órdenes del patrón, originan la obligación de ser obedecidas. Algunas de estas excepciones son las siguientes:

1. La fracción I del artículo 135 de la Ley indica: -- "Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que puede poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

2. El estado físico del trabajador que le impida cumplir la orden en el momento de recibirla.

3. Cuando el trabajador se niega a cumplir órdenes que considera erróneas y perjudiciales para la correcta ejecución de las tareas y a quien Cabanellas denomina desobediencia técnica.

4. La negativa a firmar la notificación de una sanción disciplinaria, pues no puede ser obligado el empleado a ello si considera que no ha infringido ninguna orden.

Cuando ocurra un caso fortuito o fuerza mayor que origine cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden.

"Trabajo contratado", significa las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, aún cuando en la empresa exista un contrato colectivo, así como precisar con toda claridad en que consiste el servicio o servicios que deban prestarse o incluso con una descripción del puesto correspondiente.

La Corte ha confirmado que la desobediencia debe estar relacionada con el trabajo contratado: "Jurídicamente resulta indudable que para que pueda tenerse como causa justificada -

de rescisión del contrato de trabajo la desobediencia del - - trabajador, a órdenes recibidas del patrón, es preciso que se demuestre que tal desobediencia se refirió a órdenes relacionadas con las obligaciones que el propio contrato imponga al trabajador".

Amparo directo 6429/56.- Adolfo Soberanis.- 9 de marzo - de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.

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

La Ley consigna en este precepto la obligación a preservar la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, en el desempeño de sus labores.

Su fundamento lo encontramos en la Constitución en la -- fracción XV del artículo 123, apartado "A": "el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en - las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medi das adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máqui nas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera ésto, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la con cepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes -- contendrán, las sanciones procedentes en cada caso".

A su vez, la Ley Reglamentaria en la fracción II del artículo 134, impone como obligaciones directas 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 traba jadores".

El artículo 135 fracción I, establece que queda prohibido a los trabajadores: "ejecutar cualquier otro acto que pue-

da poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña".

La rescisión opera cuando el trabajador, en contravención a lo establecido, propicia condiciones inseguras o realiza prácticas inseguras de las que pudieran resultar afectadas la salud, la integridad física y la vida de las personas, sean o no trabajadores al servicio de su patrón.

Para que la conducta del trabajador devengue en una causal de rescisión del contrato es necesaria la contravención a disposiciones de carácter obligatorio para éste. Así, independientemente de las normas ya existentes, será de observancia obligatoria para los trabajadores, cualquier disposición emanada del Poder Público por conducto del Legislativo y Ejecutivo, dentro del marco de atribuciones de cada poder.

El trabajador además, tiene la obligación de observar las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo para prevenir los riesgos de trabajo, normas que son el resultado de un acuerdo de voluntades, pero obligatorias tanto para trabajadores como para patrones, por disposición expresa de la Ley. Igualmente, las normas de seguridad dictadas por la Comisión de Seguridad e Higiene son obligatorias para trabajadores y patrones.

Nestor de Buen considera que el bien jurídicamente protegido es: "la salud de los trabajadores y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe observarse en el manejo de instrumentos peligrosos, pero además en estos casos están en juego, incluso, los intereses económicos de la empresa". (28)

"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 sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico".

(28) De Buen Lozano, Néstor, op. cit., tomo II, pág. 53.

El contenido de esta fracción tutela el decoro y disciplina del centro de trabajo, el patrimonio del patrón y la vida de las personas.

La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, y que como resultado de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos.

La Corte ha señalado que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad.

Cabanellas opina que: " la ebriedad, para que constituya causa de despido, ha de ser habitual, salvo que influya de -- tal manera en el trabajo, que aún la simple ocasional constituye causal suficiente de despido". (29)

La opinión de Cabanellas respecto a que la ebriedad ha de ser habitual para que constituya causa de despido, es más acertada a la realidad, y más justa con el trabajador, pues de pretender aplicarse la causal con absoluto rigor, originaría que se despidiera injustamente a trabajadores que habitualmente cumplen con sus labores, con el mayor castigo que la -- Ley impone, es decir, sin derecho a indemnización. Claro que con la salvedad de aquellos trabajos que requieren de especial cuidado y atención para su realización.

"Concurrir", significa tanto el hecho de llegar al trabajo como el de permanecer en él. Cabe afirmar que el trabajador que se presenta en estado en embriaguez o se emborracha en el establecimiento durante las horas de trabajo, incurre en la causal de rescisión.

Respecto a ingerir alcohol dentro de las horas de trabajo existe esta ejecutoria de la Corte: "La finalidad de evitar que los trabajadores introduzcan a la empresa bebidas con contenido alcohólico es, obviamente, impedir que los trabajadores ingieran durante las horas de trabajo bebidas que con--

tengan alcohol, cualquiera que sea su graduación, no sólo -- para que los mismos desempeñen eficientemente su trabajo, sin entorpecimientos provocados por el alcohol, sino además -- como una medida para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, prevención que los patrones están obligados a adoptar de acuerdo con la -- fracción XV del artículo 123 Constitucional. Por tanto, independientemente de lo que disponen las normas que rigen el -- expendio de bebidas alcohólicas, es inconcluso que, para -- efectos de la sanción prevista en la disposición que se comenta, la cerveza es una bebida embriagante".

Amparo directo 6838/58, The Fresnillo Company.- 25 de julio de 1960.- 5 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.

No implica que sea necesariamente el estado de ebriedad del trabajador, durante la jornada de trabajo, ya que la Corte ha determinado: "... si un trabajador en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XII, -- relacionada con la fracción XV del artículo 47 del Ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Amparo directo 1450/79.- Margarita Santamaría Ayala.- 15 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 4542/72.- Sarasco Mexicana, S.A. 16 de enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Marco A. Arroyo Montero.

Informe 1979. Cuarta Sala, núm. 92, pág. 66.

Si el patrón proporciona las bebidas embriagantes, no es lícito que rescinda el contrato de trabajo a sus trabajadores: "Si un patrón proporciona a sus trabajadores bebidas alcohólicas aún con la intención de suministrarles caloría, que a fal-

ta de equipo científicamente adecuado contrarresten la baja temperatura en que se ven obligados a prestar servicios, no puede invocar en contra de dichos trabajadores el estado de ebriedad en que se encuentren dentro de las horas de trabajo, para despedirlos, porque él es el que proporciona los medios de llegar a ese estado; sin que pueda servirle de disculpa - el que sólo suministra cantidad insuficiente para producir - la ebriedad incompleta, ya que ninguna dosificación, al arbitrio del mismo patrón, puede ofrecer la garantía de ser inofensiva, para todos los organismos y que no crear el hábito inherente a la ingestión de esta clase de bebidas".

Amparo directo 1906/1952.- Francisco Rodríguez Jaeuz.- Resuelto el 16 de marzo de 1953, por unanimidad de 5 votos. Ponente el señor maestro Martínez Adame.

Durante muchos años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica. Actualmente, basta con una simple prueba testimonial. La Corte ha señalado: "Si en su demanda de garantías el trabajador quejoso expresa que -- la Junta apreció en forma indebida las pruebas aportadas por la empresa demandada, para justificar que se presentó al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fué rescindido su contrato individual, ya que no se le practicó, ningún examen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle la protección de la Justicia Federal en virtud de que, como lo ha expresado esta Suprema Corte en anteriores ejecutorias, no es necesario que se practique dicho examen médico al trabajador cuando se presente al desempeño de sus labores en condiciones inconvenientes, en primer lugar porque la Ley no obliga al patrón a comprobar el estado embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes le rodean".

"En segundo término, porque si se levantó al efecto un acta, en la que intervino el representante sindical, para dar fé de las condiciones en que concurría al trabajo, y dicho documento fue ratificado por quienes lo suscribieron y ninguna objeción hizo el actor en el momento de la diligencia respectiva, la Junta actuó de manera congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que dispone la fracción XII, del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo: 1494/1959.- Carlos Guerrero Novelo. Resuelto el 11 de marzo de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente: el señor maestro Carvajal, Secretario: Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca.

El criterio sostenido por la Corte es amplio y de apreciación subjetiva, ya que actualmente basta una simple prueba testimonial, para acreditar la causal invocada por el patrón, ya que de acuerdo a este criterio, todas las personas están en posibilidades de determinar cuando alguien se encuentra en estado de embriaguez por sus manifestaciones externas.

El hecho de que un trabajador concorra a su trabajo en estado de ebriedad, constituye sin lugar a dudas, motivo suficiente para originar el despido sin responsabilidad para el patrón; lo que es un tanto difícil de concretar, es la forma de acreditarlo, pues todo individuo tiene reacciones diferentes ante la ingerencia del alcohol, por lo que resulta muy -- subjetivo hacer una enumeración de conducta bajo tales circunstancias. Además de ser cuestionable el que toda persona pueda determinar si el susodicho, realmente está o no está en estado de embriaguez, pues para que resultara realmente válido dicho juicio, se tendría que determinar el grado de alcohol que ha ingerido.

"Enervar", es el debilitamiento de la razón por el abuso de ciertos placeres prohibidos. La Corte al referirse a las drogas enervantes, confirma su criterio sostenido respecto a -

la embriaguez, de que no es el estado en sí mismo el que genera la causa de la rescisión, sino las consecuencias que de dicho estado se siguen:

"El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas -- que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo".

Amparo directo 5323/1955, Sucesión de Gonzalo de la Parra. Resuelto el 16 de febrero de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el señor maestro Guzmán Neyra.- Ponente el maestro Martínez Adame.- Secretario: Licenciado Rafael Pérez Miravete.

En cualquiera de los supuestos que el precepto prevee, - el trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la prescripción médica, antes de iniciar el servicio. La no presentación de la prescripción médica antes de empezar a laborar, hace que ésta resulte ineficaz, salvo casos especiales.

Ramírez Fonseca afirma al respecto: "nos parece deleznable la reforma introducida a esta fracción en la mal llamada Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando se agregó, tratándose de los narcóticos o drogas enervantes: "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".

"Comenta Mario de la Cueva que esta adición obedece a la insistencia del sector obrero".

" A nosotros nos parece lógica la insistencia; indudablemente que resulta injusto despedir a un trabajador por estar - bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante como - consecuencia de untratamiento médico. Lo que no entendemos, y Mario de la Cueva tuvo una influencia determinante en el contenido de la Ley de 1970, es cómo no advirtieron los señores -- designados por el Gobierno para formar parte de la Comisión, - que la prescripción suscrita por el médico en nada puede reducir el riesgo de que un trabajador labore sin estar en pleno - uso de sus facultades".

" La solución era otra, y obvia. Que el trabajador no trabaje en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica respectiva ". (30)

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

Según el Diccionario de Derecho Procesal Civil, "sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones materia del juicio". Sin embargo esta -- fracción no se refiere a cualquier clase de sentencias, sino sólo a las ejecutoriadas, que son aquellas sentencias firmes -- por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas o que fueron pronunciadas por los Tribunales Colegiados o por la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, en última instancia. Por lo -- tanto, sentencia ejecutoriada es la verdad legal contra la que ya no cabe ningún recurso que pueda modificarla.

Al hablar la Ley de sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, se refiere a la materia penal, pues solo en esos casos se podrá imponer como pena la privación de la libertad.

El artículo 42 de la Ley en sus fracciones III y IV establecen como causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo: "la prisión preventiva del trabajador seguida

de sentencia absolutoria" y " el arresto del trabajador", por lo que en consecuencia, esos hechos no implican la posibilidad de la rescisión de su contrato sin responsabilidad patronal. Incluso una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral.

Para que una sentencia origine la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón es necesario -- cause ejecutoria y que al imponer al trabajador una pena privativa de la libertad, lo imposibilite al cumplimiento de la relación de trabajo.

"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".

Ramírez Fonseca, comenta que en opinión de Eduardo Pallares: " no pocos civilistas sostienen que es un principio de interpretación, mientras que los modernos le niegan tal carácter y lo consideran de " auto integración de la Ley ". Opinión a la cual se adhiere " apoyándose en el siguiente dilema: " el caso de que se trate está previsto en la Ley o no lo está. Si se admite el primer extremo, el principio de analogía es inaplicable porque presupone omisión legal. Si se admite el segundo, entonces no se trata de interpretar la Ley, sino de extender su radio de acción a casos a que ella no se refiere". (31)

Concluye diciendo que " el uso de la analogía, injusto o no está consagrado en la Ley, siendo facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que conozca de algún asunto en que esté presente el fenómeno jurídico que nos ocupa". "En última instancia, el legislador no puede prever todas las conductas humanas que son tan variables ". (32)

(31) Ibid., pág. 130

(32) Ibid., pág. 130.

Baltazar Cavazos sostiene: "De esta fracción se puede concluir que la enumeración a que se refiere el artículo 47 comentado es enunciativa y desde luego no restrictiva ni casuística".

Sin embargo, en caso de que se invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente".

" La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes". (33)

Nestor de Buen, afirma: " la inclusión de la analogía, - como instrumento integrador de la lagunas legales, para que - pueda darse entrada a otras causas de despido, resulta, en -- nuestro concepto, una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se deba de tomar en cuenta para determinar los casos de retiro justificado".

" Si bien es cierto que la analogía está prohibida en el artículo 14 Constitucional, sólo para los juicios del orden - criminal, lo que obviamente no comprende, en una interpretación rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro, - por otra parte no puede dudarse que el despido y el retiro -- constituyen una sanción extrema, una pena, en suma, a veces - más grave aún que cualquier sanción citada en un proceso criminal. En nuestro concepto el uso de la analogía, para este - problema es fundamentalmente injusto".

" El legislador, tal vez conciente de lo peligrosa que - puede ser la utilización de la analogía impone determinadas - exigencias: que las causales análogas sean " de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". No parecen estas condiciones, sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía". (34)

Las causas análogas, en conclusión, deben llenar ciertos presupuestos, mismos que son siempre revisables por la autori

(33) Cavazos Flores, Baltazar, op cit., pág. 57.

(34) De Buen Lozano, Néstor, op. cit., tomo II, pág. 94.

dad jurisdiccional y que son:

a) Deben ser similares a alguna de las enumeradas expresamente.

b) Deben ser grave, tanto como las causas expresas.

c) Deben tener consecuencias semejantes a las de las -- causas expresas.

Sin embargo, dichos presupuestos resultan, tal y como lo afirma Nestor de Buen, insuficientes para justificar la aplicación de causas análogas en el despido justificado, pues es un hecho que por su propia naturaleza tiende a atentar en contra del principio de estabilidad en el trabajo.

e) Aviso de despido.

La parte final del artículo 47 establece: " 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 registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Trueba Urbina afirma al respecto: "La falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral". (35)

De la Cueva firma que: " el precepto tiene una doble finalidad: 1. la existencia de una constancia auténtica de despedido y 2. que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que el patrón podrá aducir para justificarlo y que además le permitirá preparar su contradefensa. El patrón puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe concretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador. (36)

Baltazar Cavazos Flores considera que: " la falta de dicho aviso, no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes en la audiencia de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". (37) La opinión de la Secretaría del Trabajo es que el patrón que omita dar tal aviso se hace acreedor a una multa de cien a diez mil pesos, de acuerdo a la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

La Corte ha establecido que: "La falta de cumplimiento de la obligación 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 (se trata del artículo 47) de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de hecho 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 (los dos preceptos antes

(36) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 253.

(37) Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizado, 6a. edición, Editorial Trillas México, 1979, pág. 102.

invocados tienen sus correspondientes en la legislación actual en los artículos 873 primer párrafo y 878 fracciones III y IV que mantienen el fondo de los anteriores, por lo que se refiere al punto que se aborda, con el cambio importante de agregar a la primera audiencia la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas); 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, en virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad".

Amparo directo, 1747/73, Jorge Alberto García Quintanilla, 3 de septiembre de 1973, ponente: Euquerio Guerrero.

Informe 1973, 4a . Sala, páginas 32-33.

De Buen Lozano señala que el despido es un acto formal, de acuerdo al artículo 47, en el que se exige al patrón dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y que la omisión del aviso determina la nulidad del acto, excluyendo la posibilidad de que el despido sea justificado. Considera que el criterio que la Corte ha establecido al respecto, es infundado y sospechosamente patronal porque convierte el aviso de despido en una obligación intrascendente y ajena a la idea del legislador al declarar que la falta de cumplimiento de dicha obligación no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado al despido del trabajador. Los argumentos de la Corte se fundan, según el autor en tres razones:

a) El artículo 47 no establece sanción por el incumplimiento de la obligación de dar aviso.

b) El patrón está obligado a oponer las excepciones y defensas en la audiencia de demanda y excepciones y no antes.

c) La justificación del despido no depende de la falta de aviso, sino de su concidencia de las causales mencionadas en el artículo 47.

En contra de estos razonamientos afirma:

a) La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma y por lo tanto el acto debe ser nulo, pues aunque la Ley no declara esa nulidad, ésta se desprende del artículo 5º que atribuye a las disposiciones de Ley el ser "de orden público" y a la aplicación del principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos.

b) Nada impide, que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta.

c) Si bien es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso de éste, sí depende la validez del despido. Para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo.

La Corte también ha establecido que el incumplimiento de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de rescisión no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador.

Con este criterio se pierde el carácter protector de la Ley hacia los trabajadores pues, ayuda a la maniobra patronal de separar a los trabajadores y después, por conveniencias procesales, negar el despido y ofrecer la reinstalación.

El criterio sustentado por la Corte, deja sin efecto las

Reformas de 1980 en lo que se modifica el párrafo último del artículo 47 en el que se establece, tal y como ya se indicó, que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, basta para considerar el despido injustificado.

Con este criterio, se viola la garantía de audiencia al no hacer del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido con objeto de que pueda, haer valer sus derechos con conocimiento de causa y no quede la comprobación a voluntad del patrón.

f) Retiro Justificado del Trabajador.

Cuando el patrón viola los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo, éste tiene derecho de retirarse -- del trabajo sin responsabilidad. Debe entenderse por acción -- de retiro la llamada acción de rescisión que pueden utilizar los trabajadores en los casos especificados en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. El cual establece que basta -- que el patrón incurra en cualquiera de las causas señaladas, para que sin ningún requisito, el trabajador pueda ejercitar la acción correspondiente ante las Juntas de Conciliación y -- Arbitraje. Las causas que dan derecho al trabajador para ejercer dichas acciones son:

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

El retiro equivale a un despido arbitrario o injustificado del trabajador por lo que éste podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas antes mencionadas.

El retiro justificado se verifica cuando el empresario crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio, truncando la relación de trabajo. Implica la conducta ilegítima del patrón porque intencionalmente el empresario afecta el derecho del trabajador, sin tener la lealtad de hacerlo de frente. Conducta, en la que se encuentran todas las modalidades de violación de los derechos del trabajador, ya que en el fondo, siempre se encuentra el acto ilícito del empresario: ofensa física, acto -

lesivo de la honra, exigencia de servicios indebidos, etc.

El trabajador tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50, es decir, con tres meses de salarios, veinte días por cada año de los servicios prestados y los salarios vencidos o caídos, desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras, que deberán ejercitarse simultáneamente para que no prescriban.

Las acciones procesales en los casos de despido o retiro son de carácter social.

g) La Prueba en los Casos de Separación.

La Corte ha sustentado la tesis de que basta que el obrero justifique el contrato de trabajo y la circunstancia de -- que le faltó el trabajo, es decir, el hecho de la separación, para que, por la reversión de la prueba, quede a cargo del patrón comprobar, que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo o que en el caso de despido, éste fue justificado. Los fundamentos de la tesis son: a) Es difícil obligar al trabajador a que demuestre el despido, ya que generalmente ocurre en ausencia de testigos; b) cuando los patrones niegan el despido deben probar que el trabajador abandonó voluntariamente el servicio, prueba fácil, cuando se avisa a las Juntas que los trabajadores han dejado de concurrir a sus labores; c) La tesis no destruye el principio de que el que afirma está obligado a probar, si el obrero exige el cumplimiento del contrato y que está fuera del servicio; y d) Que el principio de la investigación de la carga de la prueba se ha aceptado a propósito de riesgos profesionales.

El principio de que el que afirma está obligado a probar no rige en materia de trabajo, pues cada parte está obligada

en los Tribunales de equidad a aportar los elementos de que disponga a efecto de que la Junta pueda, realmente fallar en conciencia.

Cuando el trabajador reclama su reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, imputa al patrón el acto del despido; si éste no existe, la contestación del patrón será negar el despido y declarar que el trabajador debe volver a su trabajo.

La Corte ha sostenido en algunas ejecutorias que cuando el patrón alegue el abandono del empleo por parte del trabajador, es aquel a quien toca coprobar dicho abandono. Cuando el patrón manifiesta que no ha dado por terminado el contrato, es claro que no hace valer excepción alguna que esté obligado a probar y si el trabajador insiste en que ha sido separado, es entonces a él a quien toca comprobar el hecho, puesto que de otra manera, si el patrón niega el despido y sostiene la vigencia del contrato, se le obligaría a probar un hecho que él mismo dice no ocurrió.

#### h) Manera como opera la Rescisión.

La rescisión se produce cuando el patrón o el trabajador, estimando que existe alguna de las causas señaladas en la Ley, ponen fin a la relación de trabajo. Es por un acto unilateral que se opera la rescisión, ya que el derecho mexicano no exige, ni la previa demanda de rescisión, ni la decisión del caso por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Corte ha reconocido otra forma de rescisión, cuando en ocasiones parece conveniente obtener, previamente a la separación la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la existencia del motivo justificado de separación, en especial cuando, por falta de pruebas o por ser dudosa la interpretación de los hechos en que se apoya, no quieren exponerse el patrón o el trabajador a las consecuencias del despi

do. Esta doctrina es criticable, pues si el patrón no está seguro sobre si los hechos respectivos caben dentro de los motivos justificados de separación, es porque tal justificación es aparente, ya que la duda es la mejor demostración de que falta la gravedad del motivo.

La rescisión del contrato de trabajo difiere de la rescisión en el derecho civil, pues ésta sólo puede obtenerse a través del procedimiento judicial, mientras que la laboral opera por acto unilateral de la parte en cuyo perjuicio se violó el contrato, lo que, trae consigo que en materia de -- trabajo, sea la causa que motiva la rescisión, excepción y -- no acción como en el derecho civil.

## CAPITULO IV

### CONSECUENCIAS DE LA RESCISION

- a) Despido o Retiro
- b) Acciones del trabajador despedido
- c) Acciones del trabajador en el Retiro
- d) Derecho de elección del trabajador entre la reinstalación y el pago de indemnización.
- e) Salarios Vencidos
- f) Derechos derivados de la antigüedad
- g) Prima de antigüedad

## CONSECUENCIAS DE LA RESCISION

### a) Despido o Retiro.

Cuando existe una causa justificada de disolución, de rescisión o de terminación, el trabajador que la hace valer no incurre en responsabilidad. En nuestro sistema la forma de rescisión y de la terminación es la misma: un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que en caso de que se demande, se justifique posteriormente.

La Ley de 1931 estructuró un sistema en que la iniciativa compete al trabajador o al patrón, según sea el origen de la causa.

La disolución se inicia con el despido; acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo; o con la separación, acto por virtud del cual el trabajador da aviso al patrón que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente (ésta la podrá exigir sólo cuando exista un incumplimiento culposo del patrón).

Cuando el trabajador es despedido sin causa justificada, o cuando, con causa legítima se separa del trabajo, son en cierta medida causas análogas, sin que signifique que se den las mismas acciones, ya que en un caso proviene la rescisión del patrón y en el otro del trabajador.

El despido y la separación son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidades. Consumado el despido o la separación se inician dichos procedimientos: si el trabajador considera que el despido fue injustificado, puede inconformarse y obtener a su elección la reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios

que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de 3 meses de salario. Si el trabajador se separa del trabajo por motivos imputales al patrón puede reclamar la misma indemnización de 3 meses de salario. Estas tres opciones consolidan la idea de estabilidad en el trabajo, pues si se negara el derecho a los trabajadores de acudir ante las juntas, el patrón podrá oponer como excepciones la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, o la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo.

El criterio de la Corte establece que basta con que se compruebe en juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

b) Acciones del trabajador despedido.

En el supuesto de que sea el patrón quien rescinda el contrato de trabajo sin haber causa legal para hacerlo, se deberá promover la acción de reinstalación, en atención a los principios de estabilidad en el empleo y de seguridad social, y pedir la indemnización sólo en los casos en que se haga imposible continuar la relación laboral.

El artículo 123 constitucional fracción XXII señala: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de -

su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá -- eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos trata- - mientos provengan de dependientes o familiares que obren --- con el consentimiento o tolerancia de él ".

La Ley Federal del Trabajo incrementa el monto de las - percepciones como consecuencia de la reinstalación o la indem - nización.

"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Jun- ta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le - - reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemni- ce con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón - la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, ade- - más, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que - se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Según este proyecto constitucional, el trabajador despe- dido, tiene 2 acciones:

a) La de cumplimiento de contrato, denominada acción de reinstalación, en lo que se opone el trabajador a la rescisión del contrato decretada por el patrón y exige se cumplan las obligaciones correspondientes

b) La segunda, en la que el trabajador acepta la rescisión y pide el pago de la indemnización de 3 meses de sala- rios.

Las acciones de cumplimiento del contrato y de pago de - la indemnización son, por su naturaleza, distintas y que pro- ducen efectos distintos, no solamente en cuanto a la finali- dad esencial que persiguen, sino también por ciertas conse- cuencias accesorias, como es el pago de los salarios caídos, durante la tramitación del conflicto; admitir el cambio de -- acción después de formulada la litis o después de dictado el laudo; implica una modificación de las consecuencias acceso--

rias, que por ser un efecto accesorio de la acción principal, son de extraordinaria importancia.

La idea individualista del derecho, no ha quedado descartada, de la vida del Derecho del Trabajo y no ha podido cumplirse la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución - que ordena la reinstalación de los trabajadores despedidos in justificadamente, argumentando dos situaciones:

a) La fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en armonía con la Ley, autorizan al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten: estas negativas producen la ruptura del contrato de trabajo y la obligación de reparar los - daños y perjuicios que se causen.

b) La obligación de reinstalar es una obligación de hacer por lo que su falta de cumplimiento se traduce en el pago de daños y perjuicios.

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución concede al trabajador dos acciones, la de reinstalación y la de pago de daños y perjuicios. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución no puede tener aplicación cuando el obrero intenta la acción de cumplimiento del contrato, porque el Estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos entre particulares, por lo que la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del Estado es inadmisibles y porque dejaría inoperante la fracción XXII.

La fracción XXI del artículo 123 constitucional tiene - aplicación en todos los conflictos de trabajo y no hace distinción entre conflictos económicos y jurídicos, y en consecuencia, no puede hacerla el intérprete. Se puede concluir que la fracción XXI no puede aplicarse a los conflictos jurisdiccionales. En cambio cuando se trata de la solución de conflictos económicos de carácter colectivo, la tradición -- acude en apoyo de la fracción XXI para señalar su campo propio de

actividades. La fracción XXI únicamente se aplica a los conflictos colectivos y es inaplicable a los conflictos jurídicos.

Del análisis de la relación de trabajo se concluye que no existe obligación de hacer a cargo del patrón; éste tiene derecho a utilización la energía de trabajo y obligación de pagar el salario. La obligación de reinstalar es la que -- corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado, así como a poner los medios para que el obrero -- preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aún en las de dar.

"En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital; la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción -- XXII defiende los caprichos del capital.

"La lucha por el cumplimiento estricto de los contratos de trabajo es una de las mejores demostraciones de la tesis que se sustentan en este libro: en el mundo capitalista existen dos calses enemigas, porque de no ser así ¿cómo se explica la negativa de los patrones a cumplir los contratos de -- trabajo? ¿es posible pensar en una colaboración de clases que tendría como uno de sus postulados el capricho del empresario? La paz social no podrá alcanzarse si no es respetando integralmente los derechos de los trabajadores". (38)

### c) Acciones del trabajador en el Retiro.

Cuando los trabajadores se retiran del empleo por causas imputables al patrón y ejercen la acción recisoria, tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en -- los términos del artículo 50, según lo dispone el artículo 52:

"El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de -- las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

Si la acción se ejercita con posterioridad a los 30 días se habrá operado la prescripción conforme a la fracción II del artículo 517.

El trabajador sólo está obligado en su relación de trabajo hasta por un año y en caso de incumplimiento, sólo se hará acreedor a la responsabilidad civil.

Artículo 5º constitucional, párrafo séptimo: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido -- por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún -- caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Párrafo octavo: "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

"Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción su su persona.

Respecto a la prescripción de la acción de los trabajadores para obtener una indemnización ante una rescisión retiro Trueba Urbina considera que se aplica el artículo 52 tanto

respecto a la separación justificada del trabajador como al ejercicio de la acción indemnizatoria, o sea 30 días desde -- que se conoce la causal.

Sin embargo Néstor de Buen considera que dado que el -- artículo 52 se refiere de manera expresa y exclusiva a la separación justificada, y no existe norma expresa para la prescripción de la acción indemnizatoria por rescisión-retiro, -- se aplica la regla general de la prescripción contenida en -- artículo 516, o sea 1 año.

La posición de Trueba Urbina coincide con el criterio de la Corte por lo que el trabajador debe ajustarse a esta disposición, y sólo en casos extremos acudir a la amplia.

d) Derecho de elección del trabajador entre la reinstalación y el pago de la indemnización.

La justificación o injustificación del despido es la -- cuestión que se debe debatir en el proceso y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de la indemnización.

El trabajador no podrá exigir en ningún momento que se -- le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni podrá tampoco cambiar la elección que haga, cualquiera que -- sea el momento en que se produzca.

No existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda. El trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo -- justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la -- constitución.

e) Salarios Vencidos

Los salarios vencidos no están regulados constitucionalmente, pero si están tratados a nivel de la Ley Federal del Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia.

En la Reforma de 1980 se estableció en el artículo 685 que la junta debe suplir la deficiencia de la demanda del trabajador: " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta..." es decir, la junta va a señalar las prestaciones a que el actor tiene derecho, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

Salarios vencidos o caídos son aquellos que debió haber percibido el trabajador si se hubiera desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordena la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

La jurisprudencia de la Corte establece que si el trabajador hubiere sido contrato por obra o tiempo determinados, la condena de salarios caídos no podrá exceder del término previsto para la terminación de la relación.

El artículo 48 establece: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario".

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, culaquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

El artículo 50 fracción III, señala el pago de los salarios vencidos, "desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones". Este precepto se aplica en las -- hipótesis del artículo 45 y 51, cuando el trabajador se separa del empleo por una causa imputable al patrón.

La Corte sostiene que los salarios caídos, cuando las acciones intentadas son de indemnización, no pueden exceder de los términos máximos señalados por la Ley para que la Junta dicte su laudo, sin que el retardo en que incurra, permita aumentarlos, ya que se trata de una indemnización extra.

f) Derechos derivados de la Antigüedad.

— La antigüedad no fue reconocida como un derecho en la -- Ley de 1931. Para garantizar la estabilidad en el trabajo, -- impuso a los patrones que se negaran a cumplir un laudo de -- reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad y en el caso de -- trabajo ferrocarrilero dispuso que "cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su -- jubilación, no será separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". El derecho de antigüedad también se consideró en la fijación del período de vacaciones que aumenta con los años de trabajo.

Fue una conquista obrera, a través de la contratación -- colectiva, el reconocimiento de la antigüedad como un dere-- kcho, antes de que la Ley lo reconociera expresamente en el -- artículo 158": Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad..."

Las indemnizaciones se pagan de acuerdo a la antigüedad conforme al artículo 50 en las hipótesis previstas en el artículo 49 y en los artículos 52 y 431.

Mario de la Cueva considera que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de derecho del trabajador

es el reconocimiento del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo.

Nestor de Buen difiere en cuanto a terminación con Hario de la Cueva, ya que para él es un hecho y por tanto, produce consecuencias de derecho. No constituye un derecho, aún cuando la Ley haga derivar una serie de derechos del hecho - "antigüedad".

Nestor de Buen Lozano señala la siguiente clasificación respecto de los derechos derivados de la antigüedad:

1. Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción (art. 123 constitucional, Apartado A; fracción XXII y arts. 49, 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
2. Indemnización en caso de rescisión del contrato imputado al patrón (art. 52)
3. Vacaciones (art. 76).
4. Constancias de servicios (arts. 132, VII y VIII y -- 158).
5. Preferencia para los ascensos en vacantes definitivos o puestos de nueva creación (art. 159).
6. Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves (art. 161).
7. Prima de antigüedad (arts. 54, 162, 436 y 439).
8. Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje (art. 845, III". (39).

g) Prima de Antigüedad.

Su fundamento es distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, ya que éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, -- riesgos naturales (vejez, muerte, invalidez, etc.), o los relacionados con el trabajo. La prima de antigüedad es una prestación que se deriva sólo del trabajo y que debe otorgarse --

a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo, independientemente de la idea de riesgo o de las prestaciones -- otorgadas por el Seguro Social.

La prima de antigüedad no es una indemnización, sino una prestación tal y como lo establece el artículo 162 en la fracción VI: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquiera otra prestación que le corresponda". Este mismo precepto establece que únicamente los trabajadores de planta tendrán derecho a percibirla y su monto lo -- constituirá el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

El artículo 486 establece un tope en el importe de la -- prima igual al doble del salario o mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo.

Casos en que debe pagarse la prima de antigüedad:

"Conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 162, y en los artículos 54 y 436, la prima debe cubrirse en -- los siguientes casos:

a) A los trabajadores que se se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios (art. 162 fracción III).

b) A los que se separen por causa justificada (retiro imputable al patrón) y a los que sean separados de su empleo, -- independientemente de la justificación del despido (art. 162, III).

c) A los que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo (art. 53, IV y 54).

d) A los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o por la incapacidad del patrón, física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la termi

nación de los trabajos (art. 434, I).

e) A los trabajadores cuyos contratos terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (art. - 434, II).

f) En los casos de terminación de los contratos por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva -- (art. 434 III).

g) En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (art. 434, V).

h) En los casos de muerte del trabajador (art. 162, V)".  
(40)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido jurisprudencia en el sentido de que se debe pagar la prima de antigüedad en el caso de jubilación, incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo y en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por un sindicato.

## CAPITULO V

### TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

- a) Concepto
- b) Causas Legales de Terminación Individual de la Relación de Traajo.
- c) Acciones de los trabajadores.

## TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

### a) Concepto.

Según de la Cueva, "es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de las partes, que hace imposible su continuación". (41)

Para Néstor de Buen, terminación de la relación de trabajo, "es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Es decir, que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, -- así como todas las obligaciones secundarias". (42)

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas previsible y por lo tanto determinables desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, como: la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. La terminación puede ser una decisión unilateral o un acuerdo de las partes, y por lo tanto producirse a nivel de relaciones individuales, como colectivas.

El concepto de terminación comprende dos supuestos: el acuerdo de las partes o bien una situación ajena a la voluntad de las partes que hace imposible la continuación de la relación de trabajo.

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, admite la renuncia al derecho a seguir laborando.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento. La única limitación es que estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año y podrá incurrir en responsabilidad, si se retira antes sin causa justificada.

(41) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., pág. 239.

(42) De Buen Lozano, Néstor. op. cit., pág. 545.

La terminación produce, siempre, una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente. En algunas situaciones surge, además, una responsabilidad complementaria.

b) Causas Legales de Terminación Individual de la Relación de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 enumera limitativamente las causales de terminación individual de la relación de trabajo. En este caso no existen causas análogas.

Las causas son las siguientes:

1. Muerte del trabajador.

Dado que la relación de trabajo, desde el ángulo del trabajador, es personalísima, la muerte del prestador del servicio es causal de terminación de ella.

2. La terminación de la obra, el vencimiento del término o el agotamiento del capital invertido.

Siempre y cuando estos condicionamientos se hayan fijado, en los términos que se establecen en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley, respecto a la duración de las relaciones de trabajo.

3. La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Ya sea que dicha incapacidad derive o nó, de accidente o enfermedad profesional.

4. La inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Según Néstor de Buen, esta causal responde a la idea de que el trabajador debe ejercitar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo. Este es un claro derecho

para el capital, ya que fáculata al patrón a desechar - al trabajador cuando éste ya no le sirve.

5. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Son en realidad, colectivos. Por cierre de la empresa.

6. Acuerdo de voluntades.

Esta causal puede, en realidad ocultar despidos injustificados ya que presionando al trabajador se le puede hacer que acceda a terminar su relación de trabajo.

Se puede considerar una renuncia del trabajador, misma que surte efectos sin necesidad de ratificación ante la Junta.

El patrón debe probar la causa de terminación en el juicio respectivo (artículo 55).

c) Acciones de los trabajadores.

La terminación del contrato da derecho al trabajador a cobrar lo que el patrón le debe, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados, tiempo extra, y, en general, cualquier otra cantidad adeudada., Sin embargo, en este caso los trabajadores no tienen derecho a ninguna indemnización, salvo en el caso de la fracción IV, por incapacidad -- física o mental del trabajador no derivada de riesgos de trabajo, en que de acuerdo con el artículo 54, tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año - de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

En caso de que el patrón no compruebe en el juicio correspondiente las causas de la terminación, el trabajador

tendrá los derechos consignados en el artículo 48, es decir, los previstos para la rescisión de las relaciones de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. El fin principal del derecho del trabajo es brindar al hombre un modo decoroso de vida por el solo hecho de la prestación del trabajo.

El derecho mexicano del Trabajo nació en la Constitu- -  
ción de 1917, con carácter de derecho social de los trabaja-  
dores. La Declaración de Derechos de la Ley de 1970, señala:  
"la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo, - -  
donde quiera que exista el trabajo humano subordinado".

El derecho del trabajo representa los derechos mínimos  
de la clase trabajadora y de sus miembros.

El derecho del trabajo es un estatuto inconcluso, que -  
requiere de complementación y transformación permanente para  
satisfacer las exigencias, los anhelos humanos y los cambios  
sociales. El derecho del trabajo debe mantenerse fiel a su -  
objetivo de extinguir la explotación del hombre por el hom--  
bre.

Todos los trabajadores merecen el mismo respeto y las -  
mismas oportunidades. Cualquier discriminación ofende al tra-  
bajo, valor primero de la producción, de la riqueza y del --  
servicio.

2. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:  
"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".

Debido a que la voluntad del empresario fue siempre la -  
que se impuso, actualmente la Ley no protege el acuerdo de --  
voluntades, sino precisamente al trabajo, entendiendo éste --  
como una situación jurídica, objetiva e independiente de su -  
origen.

En el contrato de trabajo, o relación laboral, nunca pue-  
de privar la "autonomía de la voluntad", pues si así fuere, --  
se establecería la desigualdad jurídica entre las partes con-

tratantes siempre en perjuicio del trabajador.

3. El derecho del trabajo es un derecho de excepción, que tiene por finalidad proteger a la clase trabajadora, porque con el derecho laboral no se establecen reglas para regular el intercambio de equivalentes (como son el trabajo y el salario), la idea clásica de justicia conmutativa no puede -- aplicarse.

4. El artículo 49 de la Ley, autoriza al patrón a quebrantar violentamente el principio de estabilidad, al no tener - el trabajador la certeza de que va a ser respetado su Contrato Individual de Trabajo, perdiendo por tanto, su tranquilidad económica y emocional.

5. En este supuesto, en el que la estabilidad entendida como "el derecho a permanecer en el empleo, en tanto subsista - la materia de trabajo, y a percibir los beneficios consecuentes", se deja a la voluntad exclusiva del patrón, al eximirlo de la obligación de la reinstalación mediante el pago de una cantidad como indemnización, no es posible hablar de estabilidad, ni siquiera relativa, ya que estos trabajadores pierden por completo su derecho a la permanencia en el empleo, -- aún cuando ganaran un juicio reinstalatorio.

Este precepto vuelve al concepto civilista en el que se impone por incumplimiento de una de las partes, el pago de - una indemnización, en este caso, por una conducta ilícita del patrón que despide a un trabajador sin causa legal justificada. Hecho que quedaría comprobado al ganar el trabajador un - juicio de reinstalación.

No es posible ver a través de este precepto al contrato de trabajo como un contrato de carácter social, evolucionado y protector de la clase trabajadora.

El pago de una indemnización es antitética al derecho - social de la estabilidad, o permanencia del trabajo.

Debe ser suprimida la injusta y arbitraria reforma introducida en el artículo 49 de la Ley, que libera al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

6. Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero siempre en forma restrictiva y en beneficio del trabajador ya que la rescisión es una medida de excepción pues consiste en disolver las relaciones de trabajo. Si bien no se puede dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, la rescisión suprime el principio de estabilidad en los casos concretos a los que se aplica. El carácter excepcional de esta institución se debe a la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables.

7. El sistema de rescisión es amplio y flexible porque no contiene una enumeración limitativa, sino sólo enunciativa, indicando los motivos que ha considerado más importantes el legislador, más no los únicos tal y como se desprende de las fracciones finales de los artículos conducentes. Los tribunales del Trabajo y la Suprema Corte han aplicado con amplitud, estos criterios, permitiendo en ocasiones a la subjetividad, jugar un papel muy importante, ya que la flexibilidad se manifiesta de dos formas: Porque los hechos constitutivos de la causa alegada (ej. falta de probidad); y por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas.

La falta de probidad contemplada en las fracciones II, III y IV del artículo 47 de la Ley es un problema ético sujeto a interpretación subjetiva en el que la consideración del patrón en cuanto al acto que le agravia en forma intolerable es sólo un criterio parcial, ya que éste es analizado y determinado en primera instancia, por el mismo, sin tomar en consideración al punto de vista de la contraparte.

Resulta desventajoso para el trabajador tener que depender para tener derecho a que mediante juicio haga valer sus -

derechos; ya que éstos deberían ser ejercitados antes de que se diera el despido, pues así los patrones tendrían menos facilidad para rescindir los contratos de los trabajadores y - estos podrían gozar más plenamente del principio de estabilidad.

8. La manera como opera la rescisión representa una violación a la garantía de audiencia, consignada en el artículo - 14 constitucional, que establece que: "... nadie puede ser - privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en los que se cumplan - las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a - las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Este precepto protege a las personas a quien se intente privar de alguno de sus derechos, en este caso el derecho al trabajo, sin ser seguido por el requisito de un juicio o proceso. Este acto de autoridad, se traduce en el menoscabo de la esfera jurídica del trabajador y en la impedición para -- ejercer el derecho al trabajo, concedido por el artículo 5º constitucional, que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

9. A su vez, dicho sistema de rescisión es contradictorio - al contenido del artículo 17 constitucional, que establece: - "... Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma..., de lo que se concluye que un sistema que exigiera la previa - resolución judicial, traduciría mejor el espíritu de nuestra Ley Suprema.

Las instituciones y normas laborales, buscan constantemente su perfeccionamiento, porque aún no se ha alcanzado el

ideal de la estabilidad, por lo que la idea del despido debe desaparecer, para ser substituida por un juicio breve, de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo. En ese período el trabajador seguiría prestando sus servicios y percibiendo su salario.

10. El único supuesto que realmente consagra estabilidad absoluta en nuestra legislación actual es el artículo 161, ya que el derecho a la permanencia en el empleo no queda como en los demás casos, sujeto a la voluntad de una de las partes, sino a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y además impone como condicionante que la causal de rescisión que se dé, sea grave o que haga imposible su continuación en la relación de trabajo y que la conducta del trabajador sea repetitiva respecto de la falta o la comisión de otra, que constituya una causa legal de rescisión.

11. El término impuesto por el legislador de 20 años para adquirir este derecho, es arbitrario, pues para su determinación no existe ningún fundamento y además resulta exagerado - pues evidentemente, el trabajador tiene derecho a la estabilidad mucho antes de los 20 años que la Ley impone.

Siempre existe la posibilidad del despido injustificado del trabajador que carece de estabilidad, sobre todo porque la propia estabilidad está condicionada a una prolongada vigencia del contrato de trabajo. Muchas veces, los empresarios obstaculizan el alcance de ese derecho a través de despidos inmotivados, mediante el simple pago de la indemnización de antigüedad.

En los despidos que pretenden obstaculizar la estabilidad, el empresario no ejercita abusivamente un derecho; por el contrario a través de actos concretos, voluntario o ilegítimos, está impidiendo la plena ejecución de la ley, lesionándola en

lo más profundo, en lo socialmente más relevante y en lo más humanamente bello: la garantía de la estabilidad del trabajador.

12. El derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad ya que es el derecho fundamental. Sin embargo, el artículo 5º constitucional no permite - el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera el derecho a la reinstalación, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonar el trabajo, al lesionar el despido su dignidad, originando una situación contraria a los fines del derecho del trabajo. Esta facultad de separarse del trabajo es una defensa de la dignidad del trabajador.

13. El trabajo como derecho y deber social es un principio que consiste en garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

Como intento de precisar el alcance y los límites de este principio, se afirma que se manifiesta en diversas formas, en primer lugar, como el "derecho de adquirir un empleo". En segundo lugar, como el "derecho a conservar un empleo".

14. Respecto de su primera manifestación, esto es, como derecho a adquirir un empleo, es siempre relativa porque dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo tiene mucho de utópico.

Esta primera manifestación del trabajo como derecho social, se concreta en México en el derecho de preferencia. Sin embargo difícilmente puede sostenerse que algo que se califica como de utópico, puede ser considerado válidamente como -- principio, al menos como un elemento guía, que sirve para in-

interpretar y dar coherencia a un cuerpo normativo.

El derecho a adquirir un empleo, puede concretarse en - que el Estado otorgue empleo a quin lo necesite, en que el - Estado establezca el seguro de desempleo. En nuestro país, - como en todo el país de economía no planificada, se considera que el "pleno empleo" se realiza cuando la población en - edad de trabajar suma un porcentaje que va entre el 95% y el 97%, ya que se considera necesaria la existencia de un por- - centaje reducido de población que, por no encontrar ocupa- ción, permita un razonable margen de crecimiento de la plan- ta productiva. En otras palabras, se considera necesario o conveniente que un porcentaje de personas no puedan realizar su derecho al trabajo. Por otro lado, a pesar de que en eco- nomías capitalistas más desarrolladas que la nuestra, se ha - reglamentado este derecho en diversas formas (obligación em- presarial de reservar un porcentaje de plazas para los minus- válidos, obligación patronal de someter a concurso público - las plazas de trabajo, etc), en nuestro país, la correlació social de fuerzas favorables a los empresarios, hace impensa- ble una concreción legal de este tipo. Por último, las diver- sas ocasiones en que ha planteado el establecimiento de un -- seguro de desempleo, las presiones internacionales que gene- ran que las decisiones en materia de destino del gasto públi- co se tomen en buena medida fuera de nuestro país, ponen de - manifiesto que la posibilidad de establecerlo, es sumamente - remota. De lo anterior deriva la explicación del porqué en -- nuestro país el "derecho constitucional al trabajo", en la ma- nifestación que se comenta, ha tenido como única y tibia - concreción, el derecho de preferencia en la contratación, que como puede constatarse al analizarlo, es de muy difícil ejer- cicio.

15. Por lo que se refiere a la segunda manifestación del tra- bajo como derecho social, se concreta en el derecho que tiene todo trabajador a conservar el empleo, salvo que hubiere cau-

sa justa para privarle de él. El derecho a conservar el empleo, es decir, la estabilidad en el trabajo, se afirma que es uno de los máximos logros de la legislación laboral mexicana. Se concreta en una serie de disposiciones que establecen reglas generales y reglas de excepción, a saber: Reglas generales: Toda relación de trabajo es, salvo estipulación -- en contrario, por tiempo indeterminado; ningún trabajador -- puede ser privado de su trabajo si no es por alguna de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley, o por alguna de las causales de terminación establecidas por su artículo 53; todo trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización previstas en la ley. Reglas de excepción: puede estipularse la limitación a la duración de la relación de -- trabajo en los casos precisos previstos por la ley; las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley otorgan una amplísima posibilidad de interpretación en algunos de sus supuestos ( por ejemplo las faltas de probidad y, sobre todo, las análogas); existen ciertas categorías de trabajadores -- que, teniendo acción para demandar la reinstalación por despido injustificado, pueden no ser reinstalados, en virtud -- de que la Ley otorga al patrón el derecho de substituir la reinstalación por el pago de una indemnización, esto es, -- que tienen una "estabilidad relativa" en el empleo, lo cual no es otra cosa que una ausencia total de estabilidad en tan -- to que la misma está subordinada a la decisión patronal.

De lo anterior deriva que esta "manifestación del trabajo como un derecho social" tiene alcances bastantes más limitados que aquéllos que parecieran poder derivarse de ella.

16. "El trabajo como un deber social", no expresa una obligación jurídica concreta, sino que refleja la lógica de nuestro sistema socio-económico, que si se concreta en una obligación o, si se quiere, en un deber fáctico: Toda persona que tiene como único medio de ganarse la vida a su fuerza de trabajo, tiene la necesidad (no jurídica, sino fáctica y social)

de trabajar; no sería necesario que el Derecho expresara tal situación como deber jurídico, para que la realidad se encargara de exifgirlo, sobre el principio de que quien no trabaja no come, es un delincuente o es rico. Estamos pues, en la presencia de una situación que se impone en el nivel de las relaciones económicas.

17. La estabilidad es imposible de graduar, entendida como la negación jurídica y de hecho a la prerrogativa patronal - de despedir sin causa, por lo que cabe afirmar que toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad. La consecuencia - última de la estabilidad es la garantía de la vigencia contractual.

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

1. Alvarez, Oscar C, "LA CUESTION SOCIAL EN MEXICO, EL TRABAJO", Edit. Porrúa, México, 1950.
2. Cabanellas, Guillermo, "COMPENDIO DEL DERECHO LABORAL", - Edit. Libres de Ediciones Argentinas, Buenos Aires, 1968.
3. Cabanellas, Guillermo, "CONTRATO DEL TRABAJO", Parte General, Volumen III, Edit. Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1964.
4. Castorena, J. Jesús, "TRATADO DE DERECHO OBRERO", Edit. Porrúa, México, 1942.
5. Cavazos Flores, Baltasar. "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL", Edit. Trillas, México, 1983.
6. Cavazos Flores, Baltasar, "CAUSALES DE DESPIDO", Edit. -- Trillas, México, 1983.
7. Cavazos, Flores, Baltasar, "EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA", Edit. Jus, México, 1972.
8. Cordova Romero, Francisco, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana, 1986.
9. De Buen Lozano, Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", Tomos I y - II, Edit. Porrúa, México, 1974.
10. De Buen Lozano, Nestor, " LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", Edit. Porrúa, México, 1983.

11. De la Cueva, Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomos I y II, Edit. Porrúa, México, 1980.
12. Guerrero, Euquerio, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", -- Edit. Porrúa, México, 1980.
13. Kwant Remy, C, "FILOSOFIA DEL DERECHO", Ediciones Lohlé, Buenos Aires, 1967.
14. Muñoz Ramón, Roberto, "DERECHO DEL TRABAJO", Edit. ---- Porrúa, México, 1976.
15. Ramírez Fonseca, Francisco, "EL DESPIDO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA", Edit. PAC, México, 1983.
16. Ramírez Fonseca, Francisco, "SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA", Edit. PAC, México, 1983.
17. Ramírez Fonseca, Francisco, "CONDICIONES DE TRABAJO, CO  
MENTARIOS Y JURISPRUDENCIA", Edit. PAC, México, 1983.
18. Ruíz Berzunza, Carlos Antonio, "CIRCUNSTANCIAS EXCLUYEN  
TES DE RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DESPI  
DO", Edit. Trillas, México, 1985.
19. Russomano Mozart, Víctor, "LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR  
EN LA EMPRESA", Edit. U.N.A.M., México, 1983.
20. Trueba Urbina, Alberto. "EL NUEVO ARTICULO 123", Edit.  
Porrúa, México, 1967.

21. Trueba Urbina, Alberto, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Edit. Porrúa, México, 1980.

#### L E G I S L A C I O N

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Edit. Porrúa, 1985.
2. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Baltazar Cavazos Flores, Edit. Trillas, México, 1979.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Edit. Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1982.
4. Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, -- Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa, México, 1985.
5. Ley Federal del Trabajo de 1931, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Edit. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, México, 1981.

#### O B R A S V A R I A S

1. Alonso, Martín, "Diccionario de Español Moderno", Edit. Aguilar, Madrid, 1975.
2. Bayod Serrat, Roman, "Diccionario Laboral", Edit. Reus, Madrid, 1968.
3. Cabanellas, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", V.P.R., Edit. Heliasta, Buenos Aires, 1979.

4. Molina Ramos, Gustavo, "Derecho Individual del Trabajo, Contradiscursio", Versión mimeografiada, México, 1985.
5. Palomar de Miguel, Juan, "Diccionario Para Juristas", - Edit. Mayo, México, 1981.
6. Palacios Bermúdez de Castro, Roberto, "Diccionario de la Legislación del Trabajo", Edit. Porrúa, México, 1947.
7. Trueba Urbina, Alberto, "Diccionario de Derecho Obrero", Edit. Porrúa, México, 1957.
8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual de Derecho del Trabajo", Edit. S.T.P.S., México, 1982.