



UNIVERSIDAD
TEPEYAC

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC A. C.

2
2ej

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

Clave 321309

U.N.A.M. - D.G.I.R.E.
DEPARTAMENTO DE EXAMENES

RECIBIDO

11 EQ. 10 1988

CONSIDERACIONES AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y APLICACION DEL MANDATO SOBRE EL
AVISO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MARIO ESPINOSA CORNEJO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.	1

C A P I T U L O I

CONSIDERACIONES AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO? DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL.

1.1 DESPIDO DE UN TRABAJADOR.	4
1.2 SIGNIFICADO DEL VOCABLO CAUSA JUSTIFICADA.	5
1.3 CAUSA DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	6
1.3.1 FRACCION I ENGAÑO CON REFERENCIAS O CERTIFICADOS FALSOS.	7
1.3.2 FRACCION II FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ.	9
1.3.3 FRACCION III ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA COMPANEROS DE LABORES.	11
1.3.4 FRACCION IV ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA EL PATRON O FAMILIARES.	12
1.3.5 FRACCION V PERJUICIOS MATERIALES OCASIONADOS INTENCIONALMENTE.	12
1.3.6 FRACCION VI PERJUICIOS MATERIALES OCASIONADOS POR NEGLIGENCIA	13
1.3.7 FRACCION VII COMPROMISO IMPRUDENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO POR NEGLIGENCIA.	14
1.3.8 FRACCION VIII COMISION DE ACTOS INMORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.	15
1.3.9 FRACCION IX REVELACION DE SECRETOS DE FABRICACION.	16
1.3.10 FRACCION X FALTAS DE ASISTENCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA.	17
1.3.11 FRACCION XI DESOBEDIENCIA DE TRABAJO CONTRATADO.	21

	Pág.
1.3.12 FRACCION XII DESACATO A MEDIDAS PREVENTIVAS.	23
1.3.13 FRACCION XIII PRESENTACION AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ.	23
1.3.14 FRACCION XIV PENA DE PRISION.	24
1.3.15 FRACCION XV ANALOGIA DE FRACCIONES ANTERIORES.	25
1.4 CRITERIO CASUISTA Y ANALOGO.	25

C A P I T U L O I I

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL PATRON.

2.1 TRABAJOS ESPECIALES.	28
2.2 TRABAJOS DE CONFIANZA.	29

C A P I T U L O I I I

INDEMNIZACIONES QUE MARCAN NUESTRA CONSTITUCION POLITICA Y LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1 REINSTALACION O INDEMNIZACION.	32
3.2 CASOS DE EXCEPCION PARA LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR.	33

C A P I T U L O I V

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

	Pág.
4.1 COMENTARIOS ACERCA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	39
4.2 REFERENCIAS HISTORICAS DEL ARTICULO 121 EN RELACION AL AVISO DEL DESPIDO (ACTUALMENTE 47).	42
4.3 ESTRUCTURA DEL ARTICULO 121 (ACTUALMENTE 47).	44

C A P I T U L O V

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

5.1 AVISO DEL DESPIDO EN ESTA LEY DE 1970.	50
5.2 POSICION CONTRARIA A LAS ANTERIORES.	53
5.3 JURISPRUDENCIA RELATIVA A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47.	55
5.4 OPINION DEL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES.	58

C A P I T U L O V I

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

6.1 COMENTARIOS A LAS ADICIONES DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, POR ALGUNOS JURISTAS.	62
---	----

C A P I T U L O V I I

ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA AL ARTICULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

7.1 DIVERSAS OPINIONES.	71
---------------------------------	----

C A P I T U L O V I I I

Pág.

CONCLUSIONES DE LA QUINTA REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE, CELEBRADA EN HERMOSILLO SONORA, DEL 1° AL 4 DE JUNIO
DE 1980.

8.1 CONCLUSIONES PROCESALES.	77
CONCLUSIONES.	80
BIBLIOGRAFIA.	82

INTRODUCCION

Si bien es cierto que las empresas despiden al trabajador en el momento en que aquellas lo deseen, también lo es el hecho, de que un trabajador lo provoca, para conseguir alguna buena indemnización.

Este trabajo tiene por objeto, hacer un análisis desde el lugar que nos encontramos y ha sido desarrollado según la experiencia que se ha vivido en casos reales. No es un recetario para echar mano de él cuando se enfrente al problema, sino exponer algunas consideraciones al respecto.

La experiencia que hemos acumulado a través de nuestra labor desarrollada como consultores de empresas privadas, nos da la pauta para desarrollar este trabajo que está basado en conclusiones, sin abordar grandes tratadistas del Derecho Laboral Mexicano. Queremos ser reiterativos en hechos y consideraciones particulares de casos concretos que hemos vivido en el diario trabajo.

Al realizar este estudio, pretendemos manifestar un criterio jurídico y hacer notar la cantidad de errores en que incurren algunas leyes en función del tema analizado, es evidente la falta de actualización por lo que, el presente trabajo tiene a despertar en todos los estudiosos del Derecho una preocupación constante por modificar, corregir y aumentar en la medida de lo necesario, nuestro ordenamiento jurídico en general, lo que redundará en favor de la equidad y la justicia; objetivo principal de la razón y el Derecho.

En esta tesis y como complemento de este estudio, hacemos una recopilación de comentarios que han expresado auténticos

trataidistas, acerca de la aplicación del mandato que consigna el segundo párrafo de la fracción XV del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo sobre el aviso del despido al trabajador.

Si de alguna manera llega a haber comentarios favorables o desfavorables para esta presentación, será una meta que habremos logrado.

Pongo el presente trabajo a consideración y benevolencia de este H. Jurado Calificador al que rindo el más sincero respeto y admiración.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL.

- 1.1 DESPIDO DE UN TRABAJADOR.
- 1.2 SIGNIFICADO DEL VOCABLO CAUSA JUSTIFICADA.
- 1.3 CAUSAS DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.
 - 1.3.1 FRACCION I ENGAÑO CON REFERENCIAS O CERTIFICADOS FALSOS.
 - 1.3.2 FRACCION II FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ.
 - 1.3.3 FRACCION III ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA COMPANEROS DE LABORES.
 - 1.3.4 FRACCION IV ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA EL PATRON O FAMILIARES.
 - 1.3.5 FRACCION V PERJUICIOS MATERIALES OCASIONADOS INTENCIONALMENTE.
 - 1.3.6 FRACCION VI PERJUICIOS MATERIALES OCASIONADOS POR NEGLIGENCIA.
 - 1.3.7 FRACCION VII COMPROMISO IMPRUDENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO POR NEGLIGENCIA.
 - 1.3.8 FRACCION VIII COMISION DE ACTOS IMMORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.
 - 1.3.9 FRACCION IX REVELACION DE SECRETOS DE FABRICACION.
 - 1.3.10 FRACCION X FALTAS DE ASISTENCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA.
 - 1.3.11 FRACCION XI DESOBEDIENCIA DE TRABAJO CONTRATADO.
 - 1.3.12 FRACCION XII DESACATO A MEDIDAS PREVENTIVAS.
 - 1.3.13 FRACCION XIII PRESENTACION AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ.
 - 1.3.14 FRACCION XIV PENA DE PRISION.
 - 1.3.15 FRACCION XV ANALOGIA DE FRACCIONES ANTERIORES.
- 1.4 CRITERIO CASUISTA Y ANALOGO.

1.1 DESPIDO DE UN TRABAJADOR.

Toda empresa se encuentra en un momento dado ante la -- disyuntiva de despedir o no a un trabajador, de acuerdo a la filosofía y políticas de la misma empresa y a las condiciones particu-- lares de cada caso concreto, es posible tomar la determinación de rescindir la relación de trabajo que los une. Dentro de este pro-- ceso de toma de decisión y probablemente en un lugar preponderan-- te, se encuentra el análisis que debe efectuarse respecto de si -- existe o no una causa que tipifique a tal rescisión como justifi-- cada y por lo mismo, sin ninguna responsabilidad para la empresa.

De ese estudio previo, dependerá en gran medida la segu-- ridad jurídica de la empresa así como, la minimización de la res-- ponsabilidad contingente correspondiente; por ello, encontramos -- como primera regla general que una vez dada una causal de despido conviene analizar la situación real con objeto de determinar, en su caso dicha causal. No basta tener la razón, sino hay que pro-- bar ante un tercero, autoridades laborales, que se tiene.

Por lo tanto, cuando exista el hecho de que la empresa estima conveniente o necesario despedir a un trabajador, comenta su situación con sus abogados o asesores, bien sean internos o -- externos, con el objeto de estudiar y preparar todas y cada una -

de las causales y pruebas antes de efectuar el despido para de esta forma; estar seguros de que en caso de que demande el trabajador despedido, se cuente con los elementos suficientes para defenderse en el juicio correspondiente y acreditar que fue justificado. La empresa cuenta con 30 días posteriores a la fecha en que se dió la causal para despedir al trabajador, por lo tanto, tiene suficiente tiempo para analizar y evaluar su situación fáctica y legal. Generalmente los despidos que se efectúan en el lugar y -- momentos de los hechos que son manejados más emocional que objetivamente, conlleva a la postre dificultades legales a la empresa y erogaciones económicas adicionales.

La Ley Federal del Trabajo permite a la empresa rescindir la relación de trabajo en cualquier tiempo y sin incurrir en responsabilidades cuando exista para ello causa justificada.

1.2 SIGNIFICADO DEL VOCABLO CAUSA JUSTIFICADA.

Para efecto de aplicar lo que para la propia ley significa el vocablo "CAUSA JUSTIFICADA", ésta adopta una formulación casuista y señala en su artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo un catálogo o descripción de conductas y presupuestos que vienen a constituir las causas justificadas para la rescisión sin responsabilidad para la empresa; cabe hacer notar sin embargo, que a --

a pesar del sistema casuista antes mencionado, al final rompe este patrón y establece también como causales las anólogas a las primeramente descritas si son de igual manera graves y de consecuencias semejantes, disposición que por su imprecisión y vaguedad resulta igualmente difícil de interpretar y aplicar como lo veremos más adelante. Por ello, desde el punto de vista técnico, la formulación de este artículo no es muy afortunada puesto que adopta dos criterios diferentes, uno casuista y otro amplio y general, lo que conlleva que es casi imposible de aplicar lo segundo, dada la existencia del primero.

Adicionalmente en su artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta muy importante saber cual ha sido la interpretación que da a cada una de las causales de rescisión, como han realizado las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Colegiados de Circuito y la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, con objeto de determinar el contenido y alcance de cada una de estas disposiciones y tenerlas presentes en el momento de su aplicación práctica. Siguiendo el orden señalado por la ley, las iremos analizando, para terminar con algunas conclusiones generales.

1.3 CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47 y analizan do las XV fracciones nos lleva a realizar las observaciones pertinentes en las fracciones que analizaremos, por lo que nos da la pauta a seguir de lo que no es reponsabilidad para el patrón, punto a tratar en este trabajo de tesis.

1.3.1 FRACCION I ENGAÑO CON REFERENCIAS O CERTIFICADOS FALSOS.

La fracción I, contempla el caso de que un trabajador o un sindicato engañen a la empresa con recomendaciones, referencias o certificados, que atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Para que pueda ser probada y por lo tanto, proceda esta causal, existe la obligación a cargo de la empresa de probar en su momento y ante la autoridad, que el mismo trabajador o sindicato que lo propuso, le atribuyen tales conceptos o aptitudes, lo que no se puede demostrar sino casi exclusivamente con documentos que así lo evidencien, como lo sería el aficio del sindicato en el cual se señale que el trabajador estaba capacitado para desempeñar el oficio correspondiente o bien cartas del propio trabajador firmada por un tercero no constituye esta causal dado que en el mejor de los casos quien está engañando al patrón es el tercero y no el trabajador; si la carta de recomendación es falsa, sí se configura la causal.

La segunda parte del problema de prueba reside en que también tendrá el patrón que acreditar que el trabajador no tiene

ni la capacidad ni las aptitudes o facultades que se le atribuyeron, lo que como se puede observar, tiene un alto grado de dificultad técnica en la mayoría de los casos, puesto que esto, que es una apreciación esencialmente subjetiva, no puede probarse más que con estudios periciales o con algún tipo de pruebas muy objetivas; un tercer elemento adicional de esta causal es la temporalidad en que pueda hacerse valer, dado que la ley señala que después de 30 días de iniciada la prestación de servicios, esta causal deja de tener efectos, ya que si el patrón en un término de 30 días no rescinde la relación laboral del trabajador, tácitamente ha aceptado su eficiencia.

Esta causal en ocasiones ha sido confundida erróneamente con derecho del patrón para contratar a prueba por 30 días a un trabajador; sin embargo, y para hacer más ágil y práctica esta causal la empresa puede señalar tanto en los contratos colectivos como individuales de trabajo, en una cláusula adicional, la facultad de la empresa de rescindir la relación laboral en el término señalado, si es engañado por el trabajador o el sindicato y para acreditar las recomendaciones, certificados o referencias correspondientes, habría que señalar éstos muy claramente en el capítulo de declaraciones de cada contrato individual de trabajo, en el cual el propio trabajador afirmaría contar con las aptitudes inherentes al puesto, de esta manera podría ser más fácil y práctico aplicarla.

1.3.2 FRACCIÓN II FALTAS DE PROBIEDAD U HONRADEZ.

La fracción II prevé diversas conductas, como lo son la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares y personal directivo o administrativo de la empresa. La primera condición -- que advertimos es que cualquiera de las conductas mencionadas, para constituir causal de despido, debe haberse manifestado durante las labores de trabajo. La falta de probidad u honradez es una -- descripción o vocablo de suma vaguedad por lo que, para su aclaración es necesario estudiar la interpretación que de ella hicieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en especial los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la -- Nación. Una de las más típicas y que data del año de 1961 es la -- que nos señala que para que se dé la causal de despido por falta de probidad u honradez no se requiere necesariamente que los actos en que se haga consistir, configuren un delito, pues basta -- que ellos sean contrarios a la rectitud en la conducta y al cumplimiento del deber. (1).

Lamentablemente esta interpretación no lleva a otra, --

(1) Amparo Directo 4360/60. Carlos Martínez. 6 de Enero de 1961. vol. XLIII. pág. 271. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 5a, parte 6a época.

pues para entender adecuadamente este criterio tendría la Suprema Corte de Justicia de la Nación que explicar qué entiende exactamente (o a lo que se debe de entender) como rectitud de la conducta y el cumplimiento del deber, posteriormente la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó que la ley no exigía que las faltas de probidad u honradez debían de ser graves para que el patrón pudiese rescindir el contrato - y más luz arrojó una más reciente tesis al decir qué se entienden como falta de probidad u honradez; el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, en apartarse de las obligaciones que se tiene a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en -- contra; debe de estimarse que no es necesario para que se integre en la falta de probidad u honradez, la existencia de un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. (2).

Con el criterio antes mencionado y con la aclaración también de diversos casos particulares encuadrados dentro de esta causal, quedó enmarcada la amplitud de ésta causal, puede aplicarse a una gran cantidad de casos particulares como por ejemplo; cuando un trabajador engaña al patrón al proporcionar datos falsos del trabajo que desarrolla, cuando sustrae bienes o productos de la empresa, independientemente del va-

(2). Amparo Directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de -- Febrero de 1976. Unanidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo --- Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria. Pág. 107.

lor de éstos o cuando usa un vehículo propiedad del patrón para fines distintos de la empresa; cuando abandona las labores sin haber cumplido la jornada de trabajo, cuando pretende justificar con documentos no auténticos, etc.

Los demás preceptos o hipótesis señalados en esta fracción - en nuestra opinión, no ofrecen ninguna dificultad en su interpretación.

1.3.3 FRACCION III ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA COMPANEROS DE LABORES.

La fracción III señala que también será causa de rescisión - el que el trabajador cometa en contra de sus compañeros los actos mencionados en la fracción anterior así como, consecuencia de tales actos si altera la disciplina del centro de trabajo.

Por lo tanto; en este caso, hay que acreditar no sólo el --- hecho o acto en que incurrió el trabajador sino él, como consecuencia de estos casos se altero la disciplina del lugar de trabajo, dicho en otras palabras, si no se altera la disciplina del centro del trabajo, para la ley no será causal de despido. Entonces habrá que determinar - el alcance de la "alteración de disciplina", se ha advertido que el -- hecho de que algunos de los trabajadores suspenda sus labores aunque sea momentáneamente, para presenciar un hecho o bien al formar corri-- llos o se separen aunque sean pocos metros de su lugar de trabajo, --

constituye una alteración de la disciplina, pues se suspende la operación normal de la empresa y con ello la producción y se exponen los -- trabajadores a sufrir un accidente de trabajo.

1.3.4 FRACCION IV ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA EL PATRON O FAMILIARES.

La fracción IV nos señala también como otra causal, el que -- cometa el trabajador cualquiera de los actos mencionados en la fracción II, contra el patrón, sus familiares o personal directivo, si estos actos son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo. En esta fracción se adiciona un sujeto pasivo de los actos del -- trabajador, los familiares del patrón y tiene como presupuesto esencial, considerando que el ámbito es fuera del servicio, que de tal manera sean graves que hagan imposible el cumplimiento del trabajo. En este caso hay ejemplos muy claros y que no admiten duda alguna como lo -- sería por ejemplo; el del sirviente o chofer del patrón, los cuales -- si incurren en algunos de los actos mencionados, aunque fuese fuera de su horario de labores, harían naturalmente imposible la continuación -- armónica de la relación de trabajo.

1.3.5 FRACCION V PERJUICIOS MATERIALES OCACIONADOS INTENCIONALMENTE.

En la fracción V se señala también como causa justificada el que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales du--

rante el desempeño de las labores en los bienes del patrón o inclusive, dada la relación de esta fracción, en bienes de un tercero a quien el patrón o la empresa le está prestando algún servicio. En esta causal el elemento determinante es el ánimo con que se cause el daño, ya que sólo es causal cuando el perjuicio se causa intencionalmente y por ello existe dificultad en la prueba, pues salvo esos casos de excepción es imposible probar el ánimo o la intencionalidad de dicho acto. Por lo mismo esta es una de las causales que habrá que manejarse con sumo cuidado, analizando la serie de elementos y pruebas disponibles para acreditar la intención de causar daño por parte del trabajador.

1.3.6 FRACCIÓN VI PERJUICIOS MATERIALES ACASIONADOS POR NEGLIGENCIA.

La fracción VI regula el mismo caso que la anterior, haciéndola, sin embargo, un poco más flexible puesto que señala que también será causal de despido el que el trabajador ocasione los perjuicios antes mencionados cuando éstos sean graves y originados por la negligencia -- del mismo.

El Diccionario de la Lengua Española (3), señala que negligencia es un descuido u omisión o bien una falta de aplicación, por lo que habría que determinar simplemente si el descuido u omisión del trabaja-

(3) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, 1985., Pág 897.

don es inexcusable, pues entonces se constituiría una causa justificada de rescisión; por ejemplo, el que un trabajador desatienda una máquina cuya vigilancia le está encomendada, sin ninguna causa suficiente para ello y causando un perjuicio grave a la empresa por dicho descuido.

1.3.7 FRACCIÓN VII COMPROMISO IMPRUDENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO POR NEGLIGENCIA.

La fracción VII viene a regular una conducta muy semejante, - tanto en sus orígenes como en sus consecuencias, a la comentada en la - fracción anterior, dado que señala que sería causa suficiente el que el trabajador comprometa por su imprudencia y descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

De nueva cuenta y en un proceso de elasticidad en relación -- con las fracciones anteriores, la ley determina que aunque no se cause un daño o perjuicio en la empresa, sino que solamente se comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, es causa suficiente para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para la empresa. Sólo hay que determinar el alcance del término -- comprometer, el cual en el Diccionario de la Lengua Española (4), significa en este caso, exponer a alguno o ponerle a riesgo en una acción o - caso aventurado. En la práctica, esta causal no representa muchos proble- mas ni de interpretación ni de pruebas, ya que generalmente lo único que

(4) Real Academia Española, Ob. Cit., Pág 329.

hay que determinar la gravedad de la falta, por ejemplo; el que el trabajador fume en una área prohibida o se duerma en las horas de trabajo o deje entrar a la empresa personas u objetos que estén prohibidos -- por la misma, no ponerse el casco en los lugares que así estén determinados u omitir el ponerse los guantes y salir electrocutados etc.

1.3.8 FRACCIÓN VIII COMISTON DE ACTOS INMORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La fracción VIII señala que es la causa justificada de rescisión, el que el trabajador cometa actos inmorales en el centro de trabajo. Si pretendiésemos tanto las partes en el juicio como las autoridades correspondientes el definir cuáles son los actos inmorales, nos involucraríamos en conceptos de carácter filosófico, ético, psicológico e inclusive histórico, pues los estándares o normas morales varían a través del tiempo y del espacio. Cabe decir aquí únicamente que en principios son aplicables los criterios y conceptos señalados al comentar la causal de la falta de probidad u honradez, pues generalmente lo que se podría determinar como un "acto inmoral" cae dentro de la estructura señalada como la falta de probidad u honradez, probablemente el legislador pretendió ser más claro en la extrema subjetividad del concepto inmoral. El Diccionario de la Lengua Española (5), define; acto inmoral es aquel que es contrario a la moral, ahora bien consultan-

(5) Real Academia Española, Ob. Cit., Pág 623.

do el mismo diccionario mencionado (6), define; desde el punto de vista gramatical o de definición y sin inmiscuirnos en el contenido filosófico, sería: aquello que trata el bien en general y de las acciones humanas en orden a su malicia o bondad. Como podemos ver, la inclusión de esta causal es desde el punto de vista técnico-jurídico, desafortunada, ya que en la medida en que pretendiésemos adentrarnos más al significado e interpretación, probablemente nos alejaríamos más del Derecho.

Por ello, bastaría estudiar en cada caso ocurrido si la conducta de un trabajador podría ser calificada como un acto inmoral dentro de los estándares éticos y sociales en un momento dado, y de acuerdo con los criterios externados por las autoridades laborales.

1.3.9 FRACCION IX REVELACION DE SECRETOS DE FABRICACION.

La fracción IX no tiene problemas en su interpretación sino exclusivamente en su prueba. En efecto, la causal es muy clara pues -- señala la ley que lo será en revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa. No hay que dejar de atender que para que sea causal de despido, deberá -- tener la consecuencia que señala en la última parte de esta fracción, es decir, el causarle un perjuicio a la empresa; entonces, en su caso, se tendría que acreditar ante la autoridad que conociese este problema

(6) Real Academia Española, Ob. Cit., Pág 733.

que el trabajador involucrado reveló o dió a conocer estos secretos o asuntos de carácter reservado adicionalmente a establecer un vínculo de causalidad entre la revelación y algún perjuicio causado a la empresa por tal revelación. En la Práctica y apesar de su aparente sencillez, esta causal raramente es invocada.

1.3.10 FRACCION X FALTAS DE ASISTENCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA.

La fracción X es de las causales típicas, por no decir clásica de rescisión de la relación de trabajo; dada la idiosincrasia y actitudes usuales en el trabajador mexicano, tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada. En primer lugar hay que atender el concepto más de tres faltas lo que en principio significaría cuatro; sin embargo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su amparo directo 1024/76, interpretando este cómputo de las faltas y señalando la causal de rescisión de contrato de trabajo sin responsabilidad para la empresa con tres faltas. (7).

Por otro lado, y en casos de trabajos especiales como el de las tripulaciones aeronáuticas, enfermeras, etc., en que por la necesidad propia del servicio realizan jornadas continuas de más de 8 horas en el periodo de 24 horas y después descansan los días posteriores y -

(7) Amparo Directo, 1024/76. Cuarta Sala 7 de Marzo de 1977. México, D.F., Pág 302.

correspondientes a la fórmula ya laborada, se ha estimado que una falta de asistencia a las labores en estas condiciones, no equivale a una falta de las señaladas por la ley, sino a las que correspondan de acuerdo con las particulares condiciones de trabajo y por lo tanto, en estos casos es posible rescindir la relación de trabajo cuando aparece la falta, únicamente en dos ocasiones y a veces hasta solamente una falta. (8).

Por lo que toca al concepto "período de 30 días" a dejado claramente establecido que se refiere la ley a un período de 30 días naturales, lo que no necesariamente quiera decir que se trate de un mes calendario, sino que para establecer el cómputo correspondiente, empieza el transcurso de este término a partir de lo que se puede considerar primera falta dentro de los primeros 30 días naturales, y si el trabajador falta a sus labores en más de tres ocasiones, se surte la causal de despido justificado sin responsabilidad del patrón.

Por lo que se refiere a la justificación de la falta; también en la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que si el trabajador está inscrito dentro del régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha institución, facultada para justificar las faltas de asistencia motivadas por enfermedad y por ello, en estos casos la única justificación sería el certificado de incapacidad por enfermedad que el propio Instituto emite; también tiene trascendencia el destacar

(8) Amparo Directo, 623/66. Cuarta Sala 6 de Febrero de 1966. México, D.F., Pág. 103.

que el momento oportuno para justificar faltas de asistencia es precisamente al regresar el trabajador a sus labores y se incorpore a las mismas; por lo tanto, si un trabajador no lo hace así y es despedido por ello, resulta ya sin trascendencia legal en que en el transcurso del juicio laboral correspondiente, exhiba la pretendida justificación, pues aunque lo haga, ésta se considera extemporánea. (9).

En cuanto otro tipo de pretendidas justificaciones, como el que el trabajador fuera citado por alguna autoridad, ha sido resuelto en el sentido de que el documento en el que haga constar que el trabajador fue citado por alguna autoridad los días en que faltó a sus labores, no es suficiente para justificar la inasistencia a la misma, pues sólo demuestra ese hecho, el haber sido citado, pero no que compareció ante tal autoridad ni que por haberlo hecho, se hubiera visto imposibilitado para no asistir a su trabajo.

También ha sido establecido el criterio de que en el caso de jornada reducida o discontinua constituye falta de asistencia para los efectos de la rescisión de la relación de trabajo, la que cometa un trabajador que tenga señalada ese tipo de jornada y deje de presentarse a su trabajo injustificadamente, en cualquiera de las partes en que se divida su jornada ya que la Ley Federal del Trabajo no exige que las fal-

(9) Amparo Directo, 3622/73. Cuarta Sala 13 de Abril de 1973. México, D.F., Pág. 523.

tas sean de días completos. (10).

Por último, el permiso del patrón para faltar deberá ser en su caso expreso y para mayor seguridad escrito, pues de hecho es la única forma que tiene en principio el trabajador para acreditar que contó con el permiso correspondiente; hay que distinguir para estos efectos la diferencia que existe para solicitar un permiso y obtenerlo y más aún de avisar simplemente el que no se va a asistir, ya que obviamente estos dos últimos cosas no pueden constituir en forma alguna en permiso del patrón para faltar en cuanto al problema de prueba en esta causal la forma más usual para acreditar las faltas de asistencia es la exhibición de las tarjetas de control de asistencia, las cuales son marcadas por un reloj checador el día de la asistencia y por exclusión aparecerá como inasistencia aquella fecha que no este registrada o impresa, pero es muy importante hacer notar que para que tenga validez esta tarjeta deberá ser firmada por el trabajador, dado que si carece de la firma correspondiente, el documento no tiene ningún valor.

Por ello, es recomendable implantar el sistema de que el trabajador firme por anticipado la tarjeta que vaya a checar en la semana o en la quincena que se inicia, de manera de que quede autoidentificado el contenido de la misma.

Si se diera el caso de que un trabajador ha faltado a sus labores en los términos señalador por esta causal y las faltas apareciesen

[10] Amparo Directo, 3622/71. Cuarta Sala 17 de Julio de 1971. México, D.F., Pág 323.

en su tarjeta de control, pero esta careciese de la firma, se deberá --- permitir al trabajador el reingresar a sus labores y desempeñar éstas -- hasta el término de la semana o la quincena, fecha en que deberá firmar la tarjeta correspondiente y hasta entonces se le podría despedir con la seguridad de contar con las pruebas suficientes en el caso de conflicto.

Ahora bien, para aquellas empresas que no llevan un control de asistencia por tarjetas, cuadernos, listas o por cualquier medio semejante, las faltas de asistencia podrán probarse por medio de testigos, siempre y cuando y debido a su actividad, lugar de trabajo o vecindad con el lugar de trabajo del trabajador ausente, hayan podido claramente percibirse de su inasistencia, pues de no ser así, la prueba testimonial será poco apta para acreditar tales faltas de asistencia.

1.3.11 FRACCIÓN XI DESOBEDIENCIA DE TRABAJO CONTRATADO.

La fracción XI menciona como causa de rescisión el que el trabajador desobedezca al patrón a sus representantes, sin causa justificada y siempre que se trate de trabajo contratado.

Es decir, que la orden que se imparte, así esté relacionada -- con la correlativa obligación del trabajador de obedecer de acuerdo con las condiciones de trabajo pactadas y a la actividad o actividades que -- desarrolle la empresa. Claro está que esto tiene la flexibilidad de la -- interpretación en cuanto a la forma y modo de efectuar dicho trabajo, -- inclusive, desde hace muchos años, la Suprema Corte de Justicia de la --

Nación emitió un criterio en el sentido de que si se prueba en el juicio que el patrón dió al trabajador una orden relacionada con el trabajo con tratado y que éste se negó o rehusó a acatarla, puede estimarse causa -- bastante para darle por despedido justificadamente, independientemente -- de que tal orden implica que el trabajo tenga que efectuarse en forma -- distinta de aquella que se acostumbraba a hacerlo, puesto que tratandose del contrato, es ineludible que el trabajador esté sujeto a la dirección del patrón. (11).

Ahora bien, también por desobediencia a las órdenes del patrón debe entenderse el no cumplir con las disposiciones, reglamentos, indica ciones, de carácter general y obligatorio y no sólo a órdenes concretas y a manera de ejemplo; podemos citar, la resolución que el Amparo Direc- to 5961/68 dió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Na- ción, señalando, "que incurre en la causal de rescisión de contrato de -- trabajo por desobediencia a las órdenes del patrón, el chofer que desobe- deciendo las órdenes contenidas en el reglamento de trabajo de su catego- ría, conduce el vehículo a El conñado, sin el cuidado necesario y le -- causa daños a éste." (12).

(11) Amparo Directo, 7097/58. Cuarta Sala 13 de Octubre de 1958. México, D.F., Pág 609.

(12) Amparo Directo, 5961/68. Cuarta Sala 9 de Septiembre de 1968. México, D.F., Pág 721.

1.3.12 FRACCION XII DESACATO A MEDIDAS PREVENTIVAS.

La fracción XII está íntimamente relacionada con la anterior, dado que implica el mismo presupuesto, desobediencia del trabajador, aun que esta causal la relaciona específicamente a la negativa de adoptar -- las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para estos accidentes.

Esta causal también es clara y no requiere mayores comentarios más que el de recordar que en todo caso deberá contarse con las pruebas necesarias para acreditar la negativa del trabajador en cuestión.

1.3.13 FRACCION XIII PRESENTACION AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ.

Otra de las causales en la que lamentablemente con mayor frecuencia los trabajadores incurren, es contemplada en la fracción XIII y -- que es concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o -- bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Es importante -- destacar que el simple hecho de que el trabajador acuda a sus labores y pretenda iniciarlas en dicho estado, es una causa suficiente de rescisión y no como en alguna ocasión se pretendió interpretar, el que el trabajador se embriagara durante sus labores y las desarrollara en ese estado; por lo tanto, aún antes de iniciarlas, si el trabajador se presenta en -- tal estado, el patrón podrá impedir que las inicie y rescindir en su momento la relación laboral sin responsabilidad alguna. En cuanto a la prueba, las autoridades del trabajo le han dado gran flexibilidad; para acreditar el estado de embriaguez no es necesario presentar certificados médicos o de carácter pericial pues ha interpretado la Suprema Corte de --

Justicia de la Nación y con razón que el estado de embriaguez es perceptible o apreciable a los sentidos de cualquier persona, aunque ésta no --
cuenta con la preparación de carácter médico y por lo tanto cualquier --
persona que haya presenciado o se haya dado cuenta de los síntomas ine--
quívocos del estado de embriaguez del trabajador, puede fungir como tes--
tigo para acreditar con su dicho tal situación. El caso de las drogas es
semefante y la ley simplemente señala la salvedad de cuando éstas se con--
suman por prescripción médica, deberá el trabajador poner en conocimien--
to del patrón tal circunstancia, presentando necesariamente la prescrip--
ción suscrita por el médico.

1.3.14 FRACCIÓN XIV PENA DE PRISION.

En el caso de fracción XIV se libera de toda responsabilidad --
al patrón cuando rescinde la relación de trabajo del empleado que ha si--
do sentenciado a una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la
propia relación. Esto es lógico y claro, puesto que es físicamente impo--
sible que continúe su relación de trabajo un empleado que se encuentre --
en prisión y que por lo tanto, no le puede prestar ningún servicio al --
patrón.

Cabe hacer notar, sin embargo, que cuando un trabajador esté --
sujeto a proceso, pero que haya sido aún encontrado culpable y por lo --
tanto condenado, no puede rescindirse válidamente la relación de trabajo

por esa única razón, dado que en todo caso el patrón desconoce si se le condenará a prisión o no, y por lo tanto, la relación de trabajo permanece suspendida hasta tanto no se dicte la sentencia definitiva.

1.3.15 FRACCIÓN XV ANALOGIA DE FRACCIÓNES ANTERIORES.

La fracción XV como al principio comentamos, se aparta de la técnica seguida en las anteriores, pues el legislador en lugar de ser casuista y contemplar hipótesis o presupuestos claramente desarrollados y catalogados, nos habla de causales de rescisión genéricas, análogas a las anteriores, pero de igual manera graves y de consecuencias semejantes a lo que el trabajo se refiere, la redacción de esta fracción es muy ambigua y entraña un riesgo para que el patrón pretenda justificar un despido con base exclusivamente en ésta.

1.4 CRITERIO CASUISTA Y ANALOGO.

Normalmente se vincula con alguna de las causales antes comentadas, puesto que una conducta del trabajador usualmente puede caer en algunas de ellas y se relacionaría pero, en forma adicional con esta última. También en ocasiones se esgrime esta causal, vinculándola cuando el trabajador incumple algunas de las obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134, o incurre en algunas de las prohibiciones del artículo 135, siempre y cuando, tal conducta sea de igual manera grave y de consecuencias semejantes a las señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ejemplo podemos citar el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Amparo Directo. 952/71 en la cual, señaló -- que el aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa, constituye causal suficiente para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para la empresa. (13).

La adición a la fracción XV, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980, referente al mandato del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sobre el aviso del despido al trabajador, creemos conveniente no hacer ningún comentario, ya que ampliamente será tratado en los siguientes capítulos de este trabajo de tesis.

[13] Amparo Directo, 952/71. Tercera Sala 17 de Mayo de 1971. México, D.F., Pág 107.

CAPITULO 11

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

2.1 TRABAJOS ESPECIALES

2.2 TRABAJOS DE CONFIANZA

2.1 TRABAJOS ESPECIALES.

Además de las causales generales anteriores, la Ley Federal del Trabajo, señala, causas especiales de rescisión de la relación laboral - sinresponsabilidad para el patrón referidas especialmente a trabajos especiales, como lo serían los trabajadores de buques, tripulaciones aeronáuticas, deportistas, profesionales, etc., de entre ellas, las de más importancia por su aplicación, encontramos a las que se pueden aplicar a los agentes de ventas y a los trabajadores o empleados de confianza refiriéndonos los artículos 291 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

Por lo que toca a los primeros, señala que es causa especial de rescisión laboral, la disminución mensual y reiterada del volumen de las operaciones de ventas, salvo que concurran circunstancias justificadas. De la descripción anterior, encontramos dos elementos capitales que habrá que evaluar en cada caso, como lo son: que la disminución sea importante, es decir notoria, y trascendente y que sea reiterada, es decir, que ocurra en pluralidad de ocasiones. Para probar estas disminuciones importantes y reiteradas del volumen de ventas deberá contar la empresa con los mecanismos o sistemas adecuados que en su momento pueden servir de prueba.

Los controles de ventas o pagos de salarios debidamente firmados por el propio agente, podrán servir para poder acreditar la diferencia en las ventas en que haya incurrido. En cuanto a la justificante, -- esta deberá ser también probada en forma clara e inequívoca pero, ahora por el trabajador o agente de ventas; un cambio de ruta o zona por ejemplo, podría justificar disminución o bien una diferencia dentro de la -- marcada en el servicio correspondiente, pero repetimos, en caso de conflicto deberá ser el trabajador quien justifique tal circunstancia.

2.2 TRABAJOS DE CONFIANZA.

Por lo que toca a los trabajos de confianza y sin entrar en -- comentarios a la descripción o naturaleza de este puesto, basta decir -- que la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando, no coincida con las causas justificadas de rescisión a -- que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, significa que dada la naturaleza del puesto y a -- la relación o contacto estrecho que tiene este trabajador con la empresa y con sus intereses, puede ser despedido justificadamente por causas y -- circunstancias que constituyan alguna de las señaladas anteriormente y -- hagan imposible la continuación de la relación laboral.

Ahora bien, lo anterior no significa que el trabajador de confianza pueda ser despedido sin ningún motivo, ya que debe de haberlo para la pérdida de tal confianza y en su caso, deberá la empresa acreditar ante la autoridad laboral que conozca el conflicto. Por lo tanto, la pérdida de la confianza para dar por terminado el contrato de trabajo, debe de entenderse fundada solo cuando existen circunstancias que sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guarda con la administración de la empresa, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otro.

En caso de juicio, la empresa tendrá que probar la causa de pérdida de confianza y asimismo probar el hecho generador de tal consecuencia, todo esto lo encontramos sumamente estrecho en la conflictiva que tenemos como los otros, ejemplos; todos aquellos que por razones obvias, no las establece la Ley Federal del Trabajo, en ello sería cómo se sujetan los plomeros, los carpinteros, los pintores, electricistas, etc., no nos da un margen la ley para determinarlos como debería ser.

CAPITULO III

INDEMNIZACIONES QUE MARCA NUESTRA CONSTITUCION POLITICA Y
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1 REINSTALACION O INDEMNIZACION

3.2 CASOS DE EXCEPCION PARA LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR

3.1 REINSTALACION O INDEMNIZACION.

Como consecuencia de los conceptos antes mencionados, resulta imperativo hablar de las indemnizaciones que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo señalan como pago indemnizatorio al trabajador como sanción al patrón, cuando el despido en cuestión sea injustificado o bien no se hay acreditado fehacientemente su justificación.

Dentro de la dinámica de nuestro Derecho Laboral y contenido social del mismo, el especial valor que tiene para el trabajador su empleo, la ley le otorga a éste en primer lugar, la opción de escoger su reinstalación o bien su indemnización consistente en el importe equivalente a tres meses de salario; como se advierte, se tutela el derecho al trabajador dándole a éste un lugar primero y dejando la alternativa de solicitar su indemnización cuando el trabajador considere que no es posible o no es deseable la continuación de aquél.

Si el patrón no paga al trabajador despedido la indemnización antes mencionada y somete el conflicto al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje competente y dentro del juicio correspondiente el patrón tampoco acredita la justificación del despido, se condena adicionalmente al patrón a pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la de pago; de esta disposición derivan las responsabilidades contingentes derivadas de todo juicio laboral.

3.2 CASOS DE EXCEPCIÓN PARA LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR.

La ley señala casos de excepción o verdaderas válvulas de escape que eximen al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, si empre y cuando pague las indemnizaciones:

3.2.1 Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado - menor de un año, en una cantidad igual al importe de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

3.2.2 Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

3.2.3 Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Todas estas eventualidades las contempla el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

En estas eventualidades no tienen ningún problema además que le estamos dando la interpretación de las fracciones que consigna la propia Ley Federal del Trabajo y más adelante formaremos un cuadro comparativo, transcribiendo al pie de la letra las fracciones de la Ley Federal del Trabajo, si recordamos, le mencionamos desde un principio de este trabajo de tesis que no sería un recetario para echar mano de él sino, para que, en medida de lo necesario se corrigiera.

Por lo tanto no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, todas estas fracciones son del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo;

3.2.1 Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

3.2.2 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 cuenta las consideraciones, las circunstancias del caso, que no es posible la relación de trabajo;

3.2.3 En los casos de los trabajadores de confianza.

3.2.4 En el servicio doméstico; y

3.2.5 Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Considerando lo anterior, podemos concluir que manejar adecuadamente estas causales de rescisión de la relación de trabajo que como derecho otorga al patrón la Ley Federal del Trabajo, dado los riesgos contingentes que involucra todo conflicto laboral, el objetivo ideal de la empresa deberá ser el evitar o minimizar en la mayor medida posible el rescindir tales relaciones, objetivo que puede alcanzarse mediante una adecuada política de selección de personal, de supervisión, de un sistema y equipo de relaciones industriales de gran profesionalidad. El reto sería el no manejar adecuadamente estas causales de rescisión, sino de olvidárselas completamente.

Ahora bien, dando un cuadro comparativo de los artículos ya mencionados, los ejemplificamos como a la letra lo dice:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de los trabajadores eventuales.

COMENTARIO: La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. (1).

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, a una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

(1) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 57^a edición, Editorial Porrúa, México 1958, Pág. 49, 50.

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, - la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

COMENTARIO: El vocablo "trabajadores", generalizado en la fracción III, equivale con propiedad al de "dependientes", conforme a la buena lógica y a la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los dependientes son empleados de confianza o trabajadores vinculados estrechamente al patrón: gerentes, directores, etc., en sus actitudes se supone que éstos obran con el consentimiento o tolerancia del propio patrón. (2).

(2) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit. Pág 50, 51.

CAPITULO IV

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

4.1 COMENTARIOS ACERCA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.2 REFERENCIAS HISTORICAS DEL ARTICULO 121 EN RELACION AL AVISO
DEL DESPIDO (ACTUALMENTE 47)

4.3 ESTRUCTURA DEL ARTICULO 121 (ACTUALMENTE 47)

4.1 COMENTARIOS ACERCA DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este trabajo de tesis resultaría incompleto a nuestro juicio, si no se hiciera un poco de historia del actual artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien es cierto que --- los últimos párrafos de este artículo fueron adicionados apenas en 1980, sí vale la pena hacer mención de los cambios que ha tenido el actual artículo 47 y anteriormente 121 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo como remembranza y poniéndolo -- como ejemplo:

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

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

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

III. Cometer el trabajador contra algunos de sus ---
compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción
anterior, si como consecuencia de ellos se altera la discipli-
na del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, con-
tra el patrón, sus familiares o personal directivo o adminis-
trativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción --
II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumpli-
miento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjui-
cios materiales durante el desempeño de las labores o con mo-
tivos de ellas, materias primas y demás objetos relacionados
con el trabajo;

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el es-
tablecimiento o en el lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricaci-
ón o dar a conocer los asuntos de carácter reservado, con perj-
juicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asisten-
cia en un período de treinta días, sin permiso del patrón e -

sin causa justificada;

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en el 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

do su notificación al trabajador.

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

COMENTARIO: Este nuevo agregado del artículo 47 entró en vigor el 1º de Mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva ley procesal del trabajo.

Una protección social más para los trabajadores, dando la pauta y exponiendo lo que ya está prescrito por la Ley, comentaremos cómo inició el artículo. (1).

4.2 REFERENCIAS HISTÓRICAS DEL ARTÍCULO 121 EN RELACION AL AVISO DEL DESPIDO (ACTUALMENTE 47).

En realidad, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la parte relativa del artículo 47 (antes 121), no menciona en

(1) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Op. Cit. Pág. 46, 47, 48.

lo absoluto que hubiera obligación del patrón de dar aviso al trabajador por la rescisión que se hiciera de sus servicios personales como empleado.

Hasta la Ley de 1970, que más adelante veremos, es cuando se hace mención por primera vez del aviso escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Consultando con algunos tratadistas y en textos anteriores a las reformas a la Ley de 1970, el Licenciado J. de Jesús Castorena hace un análisis de todo el artículo 121 de la ley; tan solo daremos un ejemplo de lo que consigna, recordando que para el efecto no se menciona aviso al trabajador de la rescisión: "La obligación principal que contrae el trabajador es la de prestar el servicio o servicios que se consignan en el contrato, el trabajador falata a esa obligación y se hace acreedor a la terminación de la obligación si deja de concurrir a su trabajo más de tres veces en el curso de un mes, si desobedece sin causa justificada al patrón, siempre que la orden se relacione con el servicio que está obligado a ejecutar artículo 121 fracciones X y XI, si el trabajador no cumple con el trabajo contratado aún cuando no reciba órdenes del patrón artículos 33 y 121, fracción XVI. (2).

(2) Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero, Editado por el mismo autor, México 1959. Pág 91.

4.3 ESTRUCTURA DEL ARTICULO 121 (ACTUALMENTE 47).

La primera Ley Federal del Trabajo de 1931 contaba con dieciséis fracciones en el artículo 121 predecesor del 47 actual. Las primeras catorce fracciones del anterior artículo en casi su totalidad son semejantes a las actuales, a excepción de la fracción X al referirse a más de tres faltas de asistencia de un trabajador en UN MES y que ahora se habla de más de tres faltas de asistencia de un trabajador en un PERIODO DE TREINTA DIAS, sin que sea forzosamente un mes calendario.

En la Ley de 1931 el artículo 121, fracción XV decía lo siguiente :

Artículo 121. El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

Fracción XV. " Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador falte al cumplimiento del contrato de trabajo por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa". (3).

Y la fracción XVI decía: "Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igualmente manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". (4)

(3). Trueba Urbina Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Ediciones ,
Botas, México 1957, Pág. 385.

(4). Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit., Pág. 386.

La Ley de 1970 deroga la fracción XV y en su lugar coloca a la anterior fracción, añadiendo: "El patrón dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". (5).

En la relación a lo anotado en líneas anteriores, acertadamente en su época el Licenciado J. de Jesús Castorena comenta:

"El propio artículo 121, que señala las causas de terminación de la relación por incumplimiento a los deberes de ella emanan, ordena que los casos análogos a los enunciados, de igual gravedad, constituyen causas de terminación de la relación. Esa disposición abre, pues a la interpretación, otras faltas no consignadas en el precepto". (6).

La Ley de 1931 no contempla todavía el aviso escrito de rescisión, es necesario anotar lo que opinó el Licenciado Eugenio Guerrero en ese entonces:

"En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 121 y 125 A". (7).

Precisamente de la supresión que hizo el legislador de 1970 de la fracción XV del artículo 121 de la Ley de 1931, surgió la adición final del artículo 47.

(5). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1970. Pág. 305.

(6). Castorena J. de Jesús Ob. Cit., Pág. 92.

(7). Guerrero Eugenio. Manual de Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1965, Pág. 187.

La legislación de 1931 enumera entre otras causales por las cuales el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos en la fracción IX del artículo 126 (Art. 121, Fracción XV).

"La Ley de 1970, la suprime para concordar con el sistema que permite la separación inmediata del trabajador por el patrón asumiendo la responsabilidad del despido dado que, con apoyo en la fracción y reservando el caso que comprende, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo la posibilidad que: La rescisión de contrato de trabajo puede realizarse en dos formas distintas, según lo establecido en la ejecutoria del 7 de Febrero de 1935, bien sea que el patrón separe al trabajador o bien que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la rescisión del contrato, terminado en el primer caso las relaciones entre el patrón y el obrero a partir de la separación, salvo que, posteriormente no se compruebe la causa justificada del despido, pero, en el segundo, dichas relaciones subsisten hasta que se decreta la rescisión del contrato lo que no podrá ser de otra manera, puesto que en el primer caso, deja el trabajador de prestar el servicio, continuando en cambio, en el segundo, razón por la cual no es posible retrotraer el efecto de la sentencia que decretó la rescisión a la fecha de la demanda, por que de ser así, se aprovecharía, indebidamente de los servicios del trabajador". (8).

(8). Suprema Corte de Justicia de la Nación. Toca. 3243/70/2a. México, 1970.

De la supresión acordada por el legislador, de 1970, surgió - la adición final del artículo 47, que como antes se ha expresado fue - concebida como está redactada en el texto vigente, salvo que presiones - extrajurídicas inspiradas en el propósito de dejar incumplida la obli - gación del aviso, fue limitada la disposición. (9).

El artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (ahora - 47) establecía claramente las causas genéricas por las que se podía des - pedir a un trabajador sin responsabilidades, de tal suerte que ese ar - tículo cumplió su función disciplinaria con enorme eficacia. En efecto, en la disposición genérica incluida en la fracción XXII decretó como - causa de despido la falta de probidad y en la misma fracción y en las - que siguen hasta llegar a la XV, inclusive, propuso situaciones especi - ficas de falta de probidad muy claramente definidas por el legislador - que previeron la mayor parte de las conductas ilícitas en las que el - trabajador podría incurrir en violación de sus deberes fundamentales - como tal.

Por último cerró las posibilidades a cualquier salida permi - tiendo la aplicación del principio de analogía con respecto a aquellas -

(9). Calleja García Juan Moisés. La Nueva Legislación Procesal del Tra - bajo y la C.T.M. En Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III, Jul - Sep. 1980 8a Época, número 3, editada por la S.T.P.S. y el I.N.E. - T., Pág. 204.

conductas que el legislador no hubiera previsto exactamente pero que resultaran parecidas a las incluidas en el artículo 121, siempre que fueran de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere. (10).

(10). De Buen Lozano Néstor. Las Garantías Individuales del Trabajador en el Cumplimiento de los Contratos o Relaciones de Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Abril-Junio 1981. Número 2, Época. Editada por la S.T.P.S. y el I.N.E.T., Pág. 65.

C A P I T U L O V

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

5.1 AVISO DEL DESPIDO EN ESTA LEY DE 1970

5.2 POSICION CONTRARIA A LAS ANTERIORES

5.3 JURISPRUDENCIA RELATIVA A LA FRACCION XV DEL
ARTICULO 47

5.4 OPINION DEL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES

5.1 AVISO DEL DESPIDO EN ESTA LEY DE 1970

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene, en la parte final del mismo, una disposición que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Trueba Urbina dice: "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". (1).

No cabe duda que la finalidad de este precepto es permitir al trabajador ejercer sus derechos frente al despido, con conocimiento oportuno tanto de las causas invocadas por el patrón para tomar tal medida, como la fecha precisa en que éste se configura.

(1). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, Primera Edición, México 1970, Pág. 305.

"Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que ésta surte, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causa o causas de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera de que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponerse como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador". (2).

Este precepto presentaba, sin embargo, una grave omisión. En él no se señalaba las consecuencias que se derivarían de su incumplimiento.

(2). Trueba Urbina Alberto. En "El Despido", de Ramírez Fonseca. (Comentarios y Jurisprudencias). Editorial Publicaciones Administrativas y Contables S.A., México 1981, Pág. 175.

Dentro de la doctrina, Mario de la Cueva sostuvo, "que el patrón que no entregará la constancia de despido no podría alegar en su - defensa ninguna causa justificada de rescisión. Por lo que, de comprobar se el hecho del despido, éste sería injustificado y daría al trabajador los derechos consignados para tal supuesto en el artículo 48 de la misma ley. Es decir, a su elección, el derecho a ser indemnizado o ser reinsta lado en el puesto que desempeñaba". (3).

Para Néstor de Buen Lozano, la omisión del aviso determina la nulidad del acto formal de despido por lo que el despido será injustifi cado. (4).

De esta forma, el trabajador puede saber a partir de cuándo comienza a correr el término de prescripción y el patrón se encuentra impedido de cambiar en el juicio respectivo, las causales invocadas en el aviso de despido.

(3). De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1972. Pág. 250 .

(4). De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. Editorial, Porrúa. Mé - xico 1974. Tomo I. Pág. 544, Tomo II. Pág. 103.

Al respecto, el maestro de la Cueva comentó:

"Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el artículo 47. La finalidad de este precepto es doble; por una parte, la existencia de una constancia auténtica -- del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de las causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su defensa. Claro está que 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 de despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador". (5).

5.2 POSICIÓN CONTRARIA A LAS ANTERIORES .

Una posición contraria a la sostenida por los autores citados -- anteriormente ha sido la que asumió la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada en el Amparo Directo 2650/73, Everardo Her--

(5). De la Cueva Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 1981. Tomo I Pág. 253.

nández Pelayo, y que ha formado jurisprudencia obligatoria. (6).

En esta ejecutoria se sostiene que la falta de aviso de rescisión no procede, como la consecuencia de convertir el despido en un acto injustificado. Si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación de argumentos poco convenientes para adoptar tal criterio, no señala ninguna otra consecuencia para la omisión patronal. Ni siquiera se menciona en esta ejecutoria la posibilidad de aplicar una sanción económica por tal incumplimiento.

Es evidente que el criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que como se dijo, constituyó jurisprudencia obligatoria, convertía la disposición que venimos comentando en una simple recomendación a los patrones. Al no existir ninguna sanción para el incumplimiento, la finalidad perseguida en dicha norma sólo fue una realidad en casos aislados y la práctica patronal, ya vigente desde antes de la Ley de 1970, en el sentido de despedir verbalmente a los trabajadores sin comunicarles en forma cierta la fecha del despido ni las causas invocadas siguió repitiéndose en forma generalizada.

La mayor parte de las veces, ni siquiera existió el aviso formal verbal del despido y éste era reemplazado, lisa y llanamente, por la costumbre de impedir el ingreso de los trabajadores a su centro de trabajo, colocando a los trabajadores en un total estado de indefensión frente a tal arbitrariedad.

(6). Apéndice al Sumario Judicial de la Federación. Quinta Parte, Cuarta Sala. México 1975. Pág. 180.

Considerando las dificultades que afronta el trabajador, en materia probatoria, debido a que los únicos testigos posibles de tales actos son otros trabajadores al servicio del mismo patrón, se hacía para éste prácticamente imposible demostrar en juicio el hecho de despido. De esta forma, el patrón negaba el despido y ofrecía la reinstalación, cuando no contaba con pruebas para demostrar en juicio la justificación del despido, liberándose de la responsabilidad prevista en la ley para tales efectos y casos.

5.3 JURISPRUDENCIA RELATIVA A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47.

Conforme al texto que tenía anteriormente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se consignó raramente un deber sin que es tuviera fuera de lo jurídico.

A mayor abundamiento con lo anterior, Néstor de Buen en su texto, y refiriéndose a la ley anterior, atinadamente cita una ejecutoria dictada en el Amparo Directo 1747/73, José Alberto García Quintanilla, 3- de Septiembre de 1973, con ponencia de Euquerio Guerrero, Informe 1973 - Cuarta Sala, páginas 32 y 33. (7).

(7). De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1981. Pág. 104.

"La falta del 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 la rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, la Junta de Conciliación y Arbitraje deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general del Derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamentales de su acción, y el demandado hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los artículos 752 y 753, fracción V de la ley invocada; o sea de que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer 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 la causales señaladas por el mencionado artículo 47, en virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato a la relación de trabajo, sin responsabilidad". (8).

(8). De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit., Pág. 105

Esta situación se debe a que el despido, al ser un acto unilateral del patrón, es un mecanismo utilizado frecuentemente para prescindir de la fuerza del trabajo en los casos en que ésta no es necesaria en el proceso productivo.

Aunque la ley describe los casos en que procede el despido y tienen éstos las características comunes de ser incumplimientos injustificados a las obligaciones laborales, la falta de una reglamentación adecuada a la institución permite que sea utilizada para fines distintos a los propios de tal figura.

En la materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo de trabajador; esto es, la responsabilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente o su contrapartida ser despedido, sin necesidad del juicio previo ni de sentencia o laudo que compruebe, la justifique de la causa o causas de rescisión. Este sistema tiene como fundamento en el caso del trabajador los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad.

Pero a este derecho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agregó como una extensión de la libertad del trabajo del patrón, un derecho similar por virtud de que el propio patrón puede también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justificación suficiente, el régimen usual de los contratos en general que prohíbe la rescisión unilateral, fuera de juicio, por incumplimientos de obligaciones.

La estructura fué destruida; sin embargo permanece la libertad del empleador de despedir al trabajador sin previo juicio.

5.4 OPINION DEL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES.

"¿La falta de dicho aviso invalida el despido?, ¿Si no se expresa la causal de rescisión por escrito, puede invocarse posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?.

Consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en la posibilidad de esgrimir la causal o causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual opinó que el patrón que omita a dar tal aviso se hace acreedor a las sanciones previstas por la ley en el artículo 994, que a la letra dice:

"Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con las obligaciones que impone el Capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la regularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;

VI. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII".

En su nueva edición la ley, contesta la misma pregunta manera mejor documentada. Por lo tanto, dice, es factible que el patrón que indicó a un trabajador que le había despedido por alguna causa determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente en la audiencia de demanda y excepciones.

Asimismo, un patrón puede avisar a un trabajador que lo des -
pide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refie -
re el artículo 47 y posteriormente, en la audiencia de demanda y excep -
ciones hace valer determinadas causales. En la práctica los trabajado -
res se niegan a recibir la comunicación del despido, o si la reciben -
posteriormente pueden negar tales circunstancias. [9].

[9]. Cavazos Flores Baltasar. Manual de Aplicación y de interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicado en el año 1971 por Coparmex. Citado dentro de la obra Ramírez Fonseca. El Despido. - Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México-1981. Págs. 177 y 178.

C A P I T U L O V I

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

6.1 COMENTARIOS A LAS ADICIONES DEL ARTICULO 47 DE LA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, POR ALGUNOS

JURISTAS.

6.1 COMENTARIOS A LAS ADICIONES DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, POR ALGUNOS JURISTAS.

El 4 de Enero de 1980 apareció publicado un Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo y conforme a su artículo primero transitorio entró en vigor el día 1° de Mayo de 1980.

Entre las reformas procesales se encuentra el artículo 47 que es el tema que nos ocupa en este trabajo de tesis. En virtud del artículo segundo del decreto mencionado, se adicionó a la parte final del artículo 47 lo siguiente:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco siguientes días 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" (1).

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que fué justificado. Analizaremos en primer lugar, la reglamentación de la obligación de dar aviso, contenida en el primer párrafo de la adición, creemos que el procedimiento estableci-

(1). Alvarez del Castillo Enrique. Ob. Cit., Pág. 29.

do para hacer conocer al trabajador la fecha del despido y la causa o causas que motivaron el mismo, satisface los intereses del trabajador y del patrón.

Del primero, porque tendrá la posibilidad de conocer inmediatamente tales hechos y porque el patrón no podrá alegar que no le proporcionó por su negativa a recibirlo; ya que, en tal caso, deberá hacer de todas formas la comunicación a través de las Juntas respectivas. La intervención que tiene la Junta viene a agilizar el procedimiento.

Otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Datos constantes arrojan como resultado que algo más del setenta por ciento de los casos tramitados son por despido; cuántas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en que el trabajador puede cometer desobediencia grave, por decir un ejemplo: y que en el juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, niña o cualquier otra.

En fin la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio, Cuántos procesos se alargan y confunden por la falta de precisión en litis, cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia y expedita y necesariamente del trabajador involucrado, es importante señalar que los patrones han sostenido como justificación a su incumplimiento, que son los trabajadores quienes se niegan a recibir

tal aviso a través de la adición, este argumento no podrá volver a ser utilizado.

A la vez, para el caso en que efectivamente los trabajadores se negaran a recibir dicho aviso, los patrones estarán protegidos, ya que, como se señala, cumplirán con su obligación entregando el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo menos que puede pedirse para atenuar que en cumplimiento de una elemental garantía de audiencia se haga del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de rescisión y el constante despido a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa o causas y no quede la comprobación de las mismas a la elección y voluntad del patrón como "palabra de rey" en el viejo esquema medieval. Es obvio que la insatisfacción de esta obligación elemental del patrón favorecido con tanta tremendo Derecho como resulta ser la rescisión unilateral implique la inexistencia del despido también sin mayores trámites procesales.

Ramírez Fonseca en su libro "El Despido" se pregunta: ¿Es necesario el aviso?, El mismo responde:

"Sobre este aspecto del aviso considero conveniente hacer dos declaraciones. Junta respectiva debe de entenderse como Junta competente; y el aviso deberá dársele a la Junta para que la haga extensiva al trabajador, no en el único supuesto que la ley contempla, o sea -

ante la negativa del trabajador, para recibirlo, sino por todos los casos que por cualquier circunstancia no le pueda dar personalmente al trabajador, a lo que podría acontecer por ejemplo: Cuando el trabajador, después de varias faltas de asistencia, jamás retorne a trabajar. El aviso por último, debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o lo que es lo mismo, para que no considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso". (2).

"Según las reformas de la Ley Federal del Trabajo publicadas en Enero de 1980, respecto al artículo 47, es muy importante que el patrón dé aviso por escrito al trabajador de la rescisión de su contrato de trabajo, si es necesario, por conducto de la Junta por falta de este aviso, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado". (3).

Una cuestión importante en relación a esta norma es la de determinar cuándo comienza a correr el plazo de prescripción de dos meses del que, conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, dispone el trabajador y pueda para demandar por el despido. El precepto citado dice:

(2). Ramírez Fonseca Francisco. El Despido. Publicaciones Administrativas y Contables S.A. Editado por la S.T.P.S. y el I.N.E.T., México 1980. Pág. 35.

(3). Ramírez Fonseca Francisco. El Despido. Publicaciones Administrativas y Contables S.A. Editado por la S.T.P.S. y el I.N.E.T., México 1980 Pág. 37.

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

COMENTARIO: La acción en los casos de despido prescribe en dos meses, a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón se lo comunique por escrito al trabajador.

Para que la prescripción pueda comenzar a correr, es menester que conste de manera indudable de que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que puedan ser menester; pero siempre será más conveniente que en todo caso el trabajador firme la copia del escrito respectivo o ponga su huella digital en su caso.

Sin embargo, después de la adición que comentamos, es evidente que el acto de separación no es por sí solo suficiente para hacer saber al trabajador que ha sido despedido. Por el contrario, será necesario el aviso por escrito del despido, y solo a partir de que el trabajador lo haya recibido, sea directamente del patrón o a través del órgano competente, podrá comenzar a correr el plazo de prescripción de dos meses que fija la ley.

Ramírez Fonseca se vuelve a preguntar: ¿Qué requisitos debe llenar el aviso?; responde:

"Consideramos que el aviso debe de contener la causa por la cual el patrón despide al trabajador, independientemente de que también debe establecerse la fecha del despido. Ahora bien, expresarle al

trabajador el motivo del despido es algo que requiere no un escrito ambiguo donde se le diga que se le separa del trabajo por la falta de probidad en los términos de la fracción 2a del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino que la manifieste en qué se hace consistir la falta de probidad. Si tomamos en consideración de que el trabajador debe de ofrecer sus pruebas en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de las pruebas, es necesario para que prepare éstas con la debida antelación, se le diga el motivo real por el cual se le despide". (4).

En relación a los efectos que produce la falta de cumplimiento del patrón a la obligación que comentamos, la ley ha adoptado en forma clara la posición mayoritariamente sostenida por la doctrina en el sentido de que la falta de aviso al trabajador o a la Junta será suficiente para considerar que el despido ha sido injustificado. Esta presunción no admite prueba en contra por lo que el patrón se verá obligado, en tal caso, a elección del trabajador, a indemnizarlo o reinstalarlo en su puesto que desempeña, (artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo), salvo las limitaciones a este último, derechos consignados en el artículo 49 de la misma ley.

(4). Ramírez Fonseca Francisco. Ob. Cit., Pág. 183.

Por su parte Néstor De Buen señala:

"Con este texto la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha perdido uno de los apoyos fundamentales, ahora sí se establece una sanción. Sin embargo, esto no parece que exprese una adecuada técnica jurídica. En rigor la solución aceptable habría sido la nulidad si se hubiera intentado observar las reglas de la buena técnica jurídica. Pero creo difícil que el legislador vaya a cambiar la solución a pesar de su evidente deficiencia". (5).

La última pregunta que se hace Ramírez Fonseca: ¿es constitucional la reforma?, el siguiente capítulo de este trabajo de tesis se acerca a la anticonstitucionalidad de la reforma, de tal manera que sólo lo mencionamos aquí.

"Resulta evidente que considerar y justificar un despido por la falta del aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demanda, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". (6).

Finalmente, Alvarez del Castillo resume lo que tratamos, de la siguiente manera:

"Evidentemente es un acierto a las reformas precitadas citar los efectos del aviso de despido en el artículo 47 de la Ley Federal del

(5). De Buen Néstor. Ob. Cit., Pág. 107.

(6). Ramírez Fonseca Francisco. Ob. Cit., Pág. 164.

Trabajo, establecer claramente que su omisión implica la injusticia --
ción del despido, aunque no estamos de acuerdo con la carga de trabajo
que impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del
despido al trabajador y a las posibles consecuencias, deformaciones y -
dilitaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica día-
ria ante las Juntas. Esperamos que en esta ocasión, la interpretación -
y aplicación jurisprudenciales respeten el sentido de equidad y justí-
cia que anóna las reformas hechas con el propósito último de agilizar-
el trámite en los juicios de trabajo". (7).

(7). Alvarez del Castillo Enrique. Ob. Cít., Pág. 29

C A P I T U L O V I I

ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA AL ARTICULO 47 DE LA LEY

FEDERAL DEL TRABAJO DE 1950

7.1. DIVERSAS OPINIONES

7.1 DIVERSAS OPINIONES.

Cuando se dieron a conocer las reformas a la ley, en 1950, surgieron una serie de opiniones opuestas. Algunos tratadistas afirmaron que no era violatorio del artículo 14 Constitucional y otros afirmaron lo contrario.

El nuevo texto está siendo rudamente combatido por el grupo antagónico de los trabajadores, particularmente en su constitucionabilidad. Se asegura que declarar que el despido fue injustificado por la falta de aviso al trabajador o a la Junta, es violatorio del artículo 14 Constitucional, puesto que, sin ser oído y vencido en juicio el patrón apático es privado de su derecho. La afirmación carece de razón, en primer lugar se advierte que dentro de un régimen de derecho no está legitimada la inseguridad jurídica y esto es, para el trabajador, la falta del aviso y señalamiento de la causal o causales. Esto por contrapeso significa que no hay transgresión a la garantía de audiencia cuando la falta de aviso se entiende como un despido injustificado sin mediar resolución, puesto que, la conclusión diversa es equitativa sobre todo considerando que debe de estar más protegida la pérdida del empleo a razón de la estabilidad en el trabajo, que la omisión voluntaria de quien se abstiene de la comunicación. Esto es, si el patrón toma la determinación de separar al trabajador debe siempre entenderse, dentro de la sensatez, que tiene un motivo para hacerlo que nada le

impide, ni mengua su derecho, de cumplir con la información obligatoria que únicamente conduce a la sanción siempre y cuando el que separa así lo quiera.

Admitir validez a la ojección, conduciría utilizando varios argumentos a subordinar la rescisión a la previa declaración judicial, pues si bien es verdad que el trabajador separado pueda optar por la reinstalación o la indemnización y ser resarcido de los daños y perjuicios mediante el pago de los salarios caídos, también es comprensible que a pesar de la separación en la indigencia que siempre impacta desfavorablemente en el haber familiar, sin que dichos salarios conserven cuando se pagan su valor adquisitivo.

El sistema procesal basado en un ofrecimiento de pruebas anticipado resultará desventajoso para el trabajador que ignora la causal rescisoria y favorable para el patrón que con anticipación está enterado de la reclamación. La supresión del párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o términos distintos impedirá la operancia del nuevo sistema que pretende mayor celeridad a los juicios obreros sin afectar derechos de los empleadores que disponen de su libre albedrío para preservar excepciones y defensas.

Una posición contraria a la anterior, es la que sostiene Ramírez Fonseca:

"La reforma conculca dos garantías consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Por una parte es violatoria de las garantías de igualdad.

Por la otra parte de las garantías de seguridad jurídica".

Es violatoria de las garantías de igualdad porque los gobernados deben de guardar y conservar una misma posición ante el poder público por imperativo del artículo 1º de nuestra Carta Magna que a la letra dice:

"Artículo 1º En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Ahora bien, los únicos casos que prevé la Constitución de restricción y suspensión de las garantías individuales son las siguientes:

"El artículo 27 Constitucional que permite la expropiación sin previo juicio mediante indemnización, por causas de utilidad pública;

El artículo 29 Constitucional que señala la posibilidad de la suspensión de las garantías por invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otra que ponga la sociedad en grave peligro o conflicto. Y en este caso podrán suspenderse únicamente las garantías que fueren obstáculos para hacer frente rápida y efectivamente de la situación, quedando automáticamente extinguida la suspensión, al desaparecer las causas que lo originaron.

El artículo 33 Constitucional que establece la posibilidad de que el Ejecutivo de la Unión haga abandonar el territorio nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzguen conveniente."

Esto es, no puede haber más suspensión ni restricción de las -- garantías individuales que las que la propia Constitución establece y señala por vía excepcional. Es obvio que una ley reglamentaria de la Ley Fundamental no puede contrariar el texto de la ley que reglamenta.

Por consiguiente, cuando la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 47 que comentamos, hace negatoria la garantía de igualdad en perjuicio de los patrones, está violando el artículo 1º Constitucional porque restringe el ejercicio y gozo de una garantía sin que tal situación esté prevista en la Carta Fundamental. Ahora bien, que la reforma que comentamos viola la garantía de audiencia queda demostrado con la siguiente argumentación:

El artículo 14 Constitucional dice textualmente lo siguiente:

"Artículo 14. Ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho."

De acuerdo con el artículo transcrito encontramos diversas garantías de seguridad jurídica. En el párrafo primero, de la irretroactividad en la aplicación de las leyes en perjuicio de persona alguna, tema del que nos hemos ocupado extensivamente en esta tesis; la prima de antigüedad y a la cual nos remitimos; párrafo cuarto donde se consagra la garantía de legalidad en materia judicial penal; y párrafo segundo, que hemos dejado para el final deliberadamente porque es el que interesa a este estudio, ya que consagra la garantía de audiencia.

C A P I T U L O V I I I

CONCLUSIONES DE LA QUINTA REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE, CELEBRADA EN HERMOSILLO SONORA, DEL 1° AL 4 DE JUNIO DE 1980

8.1 CONCLUSIONES PROCESALES.

6.1 CONCLUSIONES PROCESALES.

Podemos decir que las conclusiones a las que llegaron en la Quinta Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje de Hermosillo Sonora, en relación al analizado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son en su mayoría conceptos analizados a lo largo del presente trabajo. En tal virtud, consideramos necesario transcribir completamente este punto, incluyendo la exposición de algunos motivos:

La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado ha motivado, entre otra interpretación que la falta de ese aviso únicamente puede ser sancionado por una falta administrativa.

Tal interpretación es inaceptable porque la fuente que dio a ese concepto, tiene un sentido totalmente distinto, en efecto, en la exposición de motivos correspondientes, se expresa lo siguiente:

"La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible de que el trabajador despedido conoz-

ca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir en los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio." (1).

La modificación al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es indispensable para ser operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas del despido es que este se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por eso que, como lo hemos expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Dada la intención del legislador, el bien jurídico protegido por la norma es el derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo, y la sanción a tal omisión corresponde al estado de indefensión en que se deja al trabajador afectado.

(1). Ramírez Fonseca Francisco. Ob. Cít. Págs 18 y 19.

Lo anterior no significa que la justificación o injustificación del mismo dependa de un acto posterior, porque la obligación legal de dar aviso, es un elemento esencial contenido en la norma que regulá las causas de rescisión.

La consecuencia de dar aviso del despido, es el permitir que el trabajador conozca los motivos por los cuales se le despide y darle la oportunidad de preparar las pruebas en des- cargo de los actos que se le imputan; de tal manera de que el patrón no dá el aviso respectivo, tácitamente está consistiendo los actos que pudieran haberle concedido el derecho para despedir justificadamente al trabajador.

Tales razonamientos descartan la posibilidad de que -- por la falta de aviso a que nos referimos únicamente puede ser sancionado como falta administrativa.

"Podemos resumir que la falta de aviso al trabajador - a que se contrae el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto de que éste no conozca los motivos por los cuáles se le despide." (2).

[2]. Equipo de Especialistas del I.N.E.T., Criterios Procesales del Trabajo. Guía Técnica, México 1981. Págs 39 y 40.

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

- 1.- La empresa que tiene dificultades de diversa índole con un trabajador tiene que tomar la decisión de despedir o no a un trabajador, en caso de que la empresa decida su separación de la compañía, ésta deberá de contar con los elementos suficientes para acreditar ante la autoridad correspondiente, que el despido fué justificado. Por lo general los despidos que se efectúan en el lugar y momento de los hechos, se manejan más emocional que objetivamente, lo que trae como consecuencia dificultades legales a la empresa y erogaciones adicionales. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse al vocablo causa justificada, asume una formulación causista y describe en catorce fracciones las cuales más comunes de rescisión. Sin embargo, al finalizar este artículo rompe ese patrón y establece también como causales "los analogos a los primeramente descritos si son de igual manera graves y de consecuencias semejantes".
- 2.- En este punto nos damos cuenta, que los trabajos especiales no los contempla como tal el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y sus XV fracciones tampoco, como elemento de ausencia y por otro los trabajos de confianza, las lagunas que tenemos en nuestra Ley; para su interpretación la justificamos, dándole correlativos con otros artículos, sin que

esté tipificado claramente en el artículo 47 de la Ley ---
Federal del Trabajo como trabajo especial y trabajo de con-
fianza.

- 3.- No estamos de acuerdo que la reinstalación sea después de -
los problemas contraídos entre patrón trabajador, la Ley -
Federal del Trabajo en su artículo 47 nos dá la pauta para
que la reinstalación del trabajador no sea ya que sería una
manera de nunca acabar con los conflictos obrero-patronal.
- 4.- Las modificaciones que han transcurrido a través del tiempo
nos damos cuenta que muchas de ellas fueron necesarias, pe-
ro, si los legisladores, en lugar de hacer análisis, consul-
tarán con los abogados litigantes expertos en la materia --
que se trata, tendríamos una Ley más perfecta y se acomoda-
ría con las verdaderas necesidades de nuestra sociedad.
- 5.- No puede haber más suspensión ni restricción de las garan-
tías individuales que las que la propia Constitución esta -
blece y señala por vía excepcional, es obvio que una ley -
reglamentaria de la ley fundamental no puede contrariar al
texto de la ley que reglamenta.

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

ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE.- Estudio Sobre las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Editado por Revista Mexicana del Trabajo. México D.F., 1981.

CALLEJA-GARCIA JUAN MOISES.- La Nueva Legislación Procesal del Trabajo. Tomo III. Editorial Porrúa. México D.F., 1984.

CASTORENA J. DE JESUS.- Manual del Derecho Obrero. Editorial, Porrúa. México D.F., 1979.

CAVAZOS FLORES BALTASAR.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial, Porrúa. México D.F., 1981.

DE BUEN LOZANO NESTOR.- Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México D.F., 1979.

DE BUEN LOZANO NESTOR.- Las Garantías Individuales del Trabajador el Cumplimiento de los Contratos y Relaciones del Trabajador. Editado por Revista Mexicana del Trabajo. México D.F., 1979.

DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México D.F., 1982.

GUERRERO EUQUERIO.- Manual del Derecho del Trabajo. Editorial - Sepan Cuántos. México D.F., 1976.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- Anticonstitucionalidad y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Editado por Publicaciones Administrativas y Contables S.A., México d.f., 1981.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- El Despido. Editado por Publicaciones Administrativas y Contables S.A., México D.F., 1981.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Diccionario del Derecho Obrero. Editorial. Porrúa. México D.F., 1980.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial -- Manuel Porrúa. México D.F., 1979.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- Diccionario. Editorial Real Academia. Madrid España. 1972.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentarios, Porntuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 57^a Edición. Editorial Porrúa México D.F., 1988.

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- *Partido Revolucionario Institucional, Comité Ejecutivo Nacional, Secretaría de Información y Propaganda, Subsecretaría de Publicaciones. México 1988.*