

301809

52
2oj.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Escuela de Derecho
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

“El Aviso de Rescisión y la Obligación del Patron de entregarlo por escrito al Trabajador, tal como lo señala el ultimo parrafo del Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo ”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

Que para obtener el Titulo de :
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

José Javier Rtos Campos

Primer Revisor
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

Segundo Revisor
LIC. VALENTIN OÑATE CASTAÑEDA



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

	Página
INTRODUCCION.	
CAPITULO I	
LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	
	1
a) La estabilidad en el empleo.	1
b) La rescisión del Contrato Individual de Trabajo.	7
c) La terminación del Contrato Individual de Trabajo.	12
d) La Prescripción.	19
CAPITULO II	
EL DESPIDO COMO ANTECEDENTE DE LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	
	27
a) Concepto y análisis del despido.	27
b) El carácter jurídico del despido.	33
c) Clases de despido.	36
d) El despido en la doctrina Mexicana.	39
e) La Rescisión y el despido.	41
f) Las consecuencias de la rescisión y el despido.	45
CAPITULO III	
EL AVISO DE RESCISION.	
	55
a) Antecedentes de la doctrina extranjera.	55
b) El aviso de rescisión en la Ley Federal del Trabajo.	59
c) Criterio de los Tribunales Colegiados en materia laboral.	65
d) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	67

- e) La reforma a la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1979. 69
- f) El aviso de Rescisión y los Artículos 10., 14 y 16 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. 75

CAPITULO IV

CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. 83

- a) Análisis y consecuencias Jurídicas de las causales de despido contenidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. 83
- b) La Rescisión de la Relación Laboral de los Trabajadores Especiales. 130

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo es el resultado de la culminación de una etapa más en nuestros estudios y el principio de otra que exige una mayor dedicación y responsabilidad para servir profesionalmente a la sociedad, la presente tesis tiene como finalidad exponer un punto de vista, el cual está abierto para recibir las críticas que se le formulen y de ellas allegarnos nuevos conocimientos.

El aviso de rescisión y la obligación del patrón de entregarlo -- por escrito al trabajador, tal como lo señala el último párrafo de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es el objeto de la presente tesis.

La estabilidad en el empleo como uno de los principios fundamentales que establece el Derecho Laboral es analizado en el primer capítulo de este trabajo como consecuencia de una de las manifestaciones -- trascendentes de justicia social; ya que dicha Institución da al trabajador una prerrogativa de seguridad social, al garantizarle el derecho a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé motivo para la terminación del mismo, siendo al mismo tiempo fuente y garantía de otro derecho fundamental, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo, por lo que el estudio de la figura del aviso de rescisión de la relación de trabajo es importante desde cualquier punto de vista, no sólo por los planteamientos doctrinarios y -- de interpretación que contiene el tema, sino por la trascendencia que reviste en la actualidad dado las consecuencias económico-sociales -- que origina.

En el mismo capítulo veremos en qué consisten la rescisión y la -- terminación del contrato individual de trabajo, que son las diferen--

tes formas de afectar la continuidad laboral, finalizando con un breve estudio de la prescripción.

En el capítulo dos analizaremos la problemática de que si el despido y la rescisión de la relación laboral tienen las mismas consecuencias, haciendo un estudio del despido y lo que la doctrina mexicana ha dicho al respecto; asimismo, también se hará un estudio en sí del despido y la rescisión y sus consecuencias jurídicas.

La formalidad que señala el último párrafo de la fracción XV del Artículo 47 de la Ley Laboral, o sea el llamado Aviso de Rescisión de la relación laboral, lo iniciaremos transcribiendo diversos criterios de tratadistas extranjeros, así mismo señalaremos lo que al respecto dice la Ley Federal del Trabajo, citando los criterios de los Tribunales Colegiados en materia de trabajo y la Jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, analizando la Reforma del año de 1979 del Artículo 47 infine de la Ley Laboral, finalizando el capítulo tercero señalando las violaciones constitucionales que implica la Reforma del Artículo en cuestión.

Por último, finalizaremos el presente trabajo haciendo un estudio detallado de todas y cada una de las fracciones que señala el Artículo 47 de la Ley Laboral y que son sin responsabilidad para el patrón, así como un breve estudio de la rescisión de la Relación Laboral de los trabajadores especiales.

CAPITULO I

	Página
LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.	1
a).- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	1
b).- LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVI DUAL DE TRABAJO.	7
c).- LA TERMINACION DEL CONTRATO INDI VIDUAL DE TRABAJO.	12
d).- LA PRESCRIPCION.	19

A. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo, aparece en nuestro derecho laboral, como una de las manifestaciones trascendentales de justicia social, ya que dicha institución da al trabajador una prerrogativa de seguridad social, al garantizarle el derecho a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, siendo al mismo tiempo fuente y garantía de otro principio fundamental, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo.

Dicho principio emana del pensamiento del Constituyente al plasmar en el Artículo 123 Constitucional, lo relativo al Derecho del Trabajo y la Previsión Social en sus Fracciones XXI y XXII, asegurando con esto la situación del trabajador ante el capital, la cual antes de la creación del mencionado precepto, la clase trabajadora se encontraba en un estado de indefensión ante los poseedores de los bienes de producción.

Es por esto que una de las principales preocupaciones del Constituyente fue la de asegurar la situación de la clase trabajadora y - atemperar con esto el régimen de la explotación del hombre por el hombre mismo.

Considerando lo anterior, es menester hacer mención de las diferentes formas que pueden afectar la continuidad de la relación laboral, como lo son la rescisión, la terminación, etc., por lo que en este capítulo consideramos que existe una vinculación estrecha con el aviso de rescisión, ya que dicha figura afecta la continuidad de la relación laboral.

Daremos comienzo del estudio del presente inciso transcribiendo la opinión del Maestro Mario de la Cueva sobre la Relación de Trabajo a la que considera de la siguiente manera:

"La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la - - prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y -- normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley de Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas Supletorias". (1)

De la definición dada por el Maestro Mario de la Cueva se desprende que la relación de trabajo es regulada por preceptos jurídicos fundamentales para la existencia de las Condiciones Generales de Trabajo.

En relación a lo anterior, es de vital importancia dejar asentadas las bases constitucionales en que descansa el principio de la estabilidad en el empleo, como una institución de justicia social y las cuales encontramos en las Fracciones XXI y XXII, del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que a continuación citamos:

"Fracción XXI: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará -- obligado a indemnizar al obrero con el impor-

(1) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 1985, Pág. 187.

te de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el Contrato de Trabajo".

"Fracción XXII: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. La Ley de terminará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono, no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él".

La Fracción XXII, del texto original del Artículo 123 Constitucional, introdujo a nuestro derecho el principio de Estabilidad de los trabajadores en sus empleos y rompió para siempre la antigua práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores.

"La reglamentación del precepto en la Ley Federal del Trabajo, contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica de la percepción -- del salario, adquiere también derechos escalafonarios y puede gozar -- de las prestaciones que derivan de la permanencia en el trabajo y su antigüedad, como la Jubilación y otras prestaciones". (2)

Visto lo anterior nos referiremos a lo que el Maestro Mario de la Cueva, expone en relación al principio de la estabilidad en el Empleo:

"La idea de Estabilidad en el empleo, es una creación de la asamblea magna de 1917 sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista, nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera. Agragando lo siguiente, "La Estabilidad en el Trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obli-

(2) Alfonso López Aparicio. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV, Abril-Junio 1981, 8a. Epoca. Pág. 47.

gaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". - (3).

De lo anterior pone en relieve que la estabilidad en el Trabajo es un principio creador de un Derecho para el trabajador y nunca un deber para él, ya que únicamente depende de la voluntad del trabajador y esto implica que es un deber para el patrono, este principio - relega la acción del patrono de desposeer arbitrariamente al trabajador de su fuente de trabajo.

Por otra parte es importante señalar la opinión del Maestro Néstor de Buen Lozano, en relación al principio de la Estabilidad en el Trabajo, la cual a continuación exponemos:

"La Estabilidad en el Trabajo debe entenderse, como el Derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: Si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello, si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando". (4)

En otras palabras puede expresarse la misma idea, señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la Relación Laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

-
- (3) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 1985, Pág. 219.
 (4) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial - Porrúa, 1985, Pág. 547.

En relación a los criterios anteriormente citados, es de importancia dejar asentado las clases de Estabilidad a las que se refiere el Maestro Mario de la Cueva y que considera son:

La Estabilidad Absoluta

La Estabilidad Relativa.

"Entendemos por Estabilidad Absoluta, cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse - ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador".

"Se da la Estabilidad Relativa, cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización". (5)

De acuerdo a lo que establece el Maestro Mario de la Cueva, en relación al principio de la estabilidad en el trabajo, se confirma con este logro que se dejan las costumbres civilistas de facultar al patrón para despedir arbitrariamente al trabajador y que sólo lo podrá hacer por una causa justificada y que dé resultado la imposibilidad de la continuidad de la Relación Laboral.

(5) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, 1985, Pág. 221.

B. LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL
DE TRABAJO.

Como punto de partida en el análisis de la disolución de la Relación de Trabajo, es importante mencionar lo expuesto por el Maestro Castorena, al identificar el término relación de trabajo, con el contrato de trabajo, ya que el propio Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo lo señala al producir ambas figuras, los mismos efectos.

En relación a lo anterior, señalaremos la opinión del Maestro -- Baltazar Cavazos Flores:

"El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, no distingue la Relación de Trabajo del Contrato de Trabajo pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio - personal subordinado y el pago de un salario". (6)

Desde el punto de vista civil disolver un Contrato es extinguir su validez y con las obligaciones de las partes contratantes.

"Al disolverse el contrato no hace sino desatarse un lazo o vínculo, que estaba unido y que debiera seguir estándolo con arreglo a la naturaleza Jurídico-Político del mismo y de -- los principios normativos legales en orden a su seguridad, permanencia o continuidad que le den vida". (7)

-
- (6) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edit. Trillas, México, 1981, Pág. 156.
- (7) Benítez de Lugo, Cita de A.J. Ruprecht, El Contrato de Trabajo, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1960, Pág. 344.

En relación a lo anterior el Maestro Castorena opina sobre la di solución que es siempre el resultado de una declaración, o de las -- partes, o de la Ley, o de la autoridad jurisdiccional, como quiera - que la celebración del contrato produce efectos jurídicos, puede --- acontecer que la declaración de su desaparición sea posterior, aque- llos efectos, sean todos los que estaban llamados a producir sea na- danás una parte de ellos. (8)

El Contrato de Trabajo genera obligaciones a cargo de ambos con- tratantes, siendo por lo tanto un contrato sinalagmático.

Por otro lado, es importante señalar lo que al respecto indica - el Artículo 1949 del Código Civil para el Distrito Federal en rela- ción a las obligaciones de los contratantes en materia civil.

"Artículo 1949.- La facultad de resolver las obligacio- nes se entiende implícita en las recí- procas para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le in- cumbe.

El perjudicado podrá escoger entre, - exigir el cumplimiento o la resolu- ción de la obligación, con el resarcí- miento de daños y perjuicios en ambos casos.

También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumpli- miento, cuando éste resultare imposi- ble".

(8) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impreso- res, 4a. edición, Pág. 98.

En relación al Contrato de Trabajo, es importante conocer la opinión del Maestro Néstor de Buen:

"Se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos a la Relación Laboral da por terminada ésta, de manera unilateral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto". (9)

Por otro lado queremos hacer mención en lo relacionado al discutido término Rescisión en materia laboral, pues esto ha levantado -- grandes críticas de los estudiosos del Derecho Laboral, pronunciando se principalmente en su contra el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, quien luchó por erradicar los conceptos civilistas de la técnica laboral y lo expresa de la siguiente manera:

"Es inexplicable que aún subsista en una legislación nueva, conceptos civilistas no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón a la función revolucionaria del precepto, por lo que utilizaremos la terminología de Despido y Retiro como se emplea en la Fracción XXII del mencionado Artículo Constitucional". (10)

Respecto a la opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina, lo comentaremos en el capítulo próximo en donde analizaremos la figura -- del despido.

(9) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1979. Pág. 542.

(10) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1970, Pág. 301.

El Maestro Néstor de Buen en relación a la rescisión opina:

"La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador, la primera -- puede eventualmente terminar la Relación Laboral, si llega a comprobarse la justificación, mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub-indice la responsabilidad patronal que, eventualmente se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la Relación Laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón, de ahí que no sea infundada la tesis de Trueba Urbina de emplear una expresión particular para cada hipótesis: Despido, en uno y Retiro en la otra". (11)

Visto lo anterior se deduce que la rescisión de trabajo, supone un incumplimiento grave de las obligaciones por alguna de las partes que forman la Relación Laboral, siendo la afectada por dicho incumplimiento la que debe analizar y hacer valer de acuerdo a su criterio el derecho a rescindir el contrato.

Por último es importante señalar el comentario del Maestro Francisco Ramírez Fonseca, en relación al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que el patrón no puede demandar del trabajador la rescisión de su contrato, sino que tiene que despedirlo y defenderse por la vía de excepción cuando el trabajador lo demande, "Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley

(11) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1985, Pág. 543.

Federal del Trabajo el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por lo tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia si la empresa en lugar de separar al obrero, si consideraba que habfa dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarlo justificadamente, o para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo resultó legalmente inexistente". (A.D. 3087/75.- Juan Pérez Damián.- 30 de agosto de 1976.- 5 votos. Ponente Jorge Soracho Alvarez.- Secretaria Alfonsina B. Navarro H.)

De lo anterior el Maestro Francisco Ramirez Fonseca opina que es tá en desacuerdo con el criterio de la Corte al establecer que lo no prohibido está permitido, y si la Ley no prohíbe al patrón demandar la rescisión, puede hacerlo válidamente. (12)

(12) Francisco Ramirez Fonseca. Ley Federal del Trabajo Comentada, - Edit. PAC. 4a. edición 1984, Pág. 26.

C. LA TERMINACION DE LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el presente inciso veremos las causas por las cuales se disueltienen las Relaciones de Trabajo, sin que exista causa imputable -- por alguna de las partes que integran la Relación Laboral.

Es importante señalar la diferencia entre la figura de la Rescisión y de la Terminación de la Relación Laboral, ya que la primera -- sobreviene de un acto imputable a cualquiera de las partes y de la -- cual se origina la imposibilidad de la continuidad de la Relación La -- boral, en tanto que la figura de la terminación se deriva de un he-- cho ajeno o por mutuo consentimiento de las partes, y en el que no -- hay incumplimiento de alguna y ésta se origina por otras causas como -- ya lo citaremos más adelante.

El Maestro Néstor de Buen Lozano opina sobre la Terminación y di -- ce que:

"Entendemos por Terminación de la Relación de -- Trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento -- ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba -- la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio sub-- ordinado y la de pagar el salario así como todas las obligaciones se -- cundarias". (13)

El Maestro Mario de la Cueva dice:

"La terminación es la disolución de las Rela--

(13) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa México, -- 1984. Pág. 551.

ciones de Trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación". (14)

En cuanto a la diferencia que hace el Maestro Mario de la Cueva de la disolución de la Relación Laboral, indica que "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones y en -- cuanto a la disolución por terminación indica que es por el mutuo -- consentimiento o como consecuencia de un hecho independiente de la - voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación".(15)

El Maestro Néstor de Buen L. opina:

"En la esencia de la Terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible - la continuidad de la Relación de Trabajo". (16)

-
- (14) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1985, Pág. 242.
- (15) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1985, Pág. 242.
- (16) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México - 1984, Pág. 552.

"Pero en la inteligencia de que tales motivos sean específicos, o sea que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa, ni las partes, ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el Artículo 53 de la Ley Laboral". (17)

A continuación analizaremos lo que a la letra dice el Artículo 53, de la Ley:

"Artículo 53. Son causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo.

- I. El mutuo consentimiento de las Partes.
- II. La muerte del Trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad Física o Mental o Inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

(17) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1964. Pág. 275.

La terminación del contrato da derecho al trabajador a cobrar lo que el patrón le debe como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados, tiempo extra y en general cualquier otra cantidad adeudada.

Sin embargo en este caso los trabajadores no tienen derecho a --ninguna indemnización, salvo el caso de la Fracción IV, por incapacidad física o mental del trabajador no derivada de riesgos de trabajo, en que de acuerdo al Artículo 54, tienen derecho al pago de un mes - por concepto de indemnización y a cobrar la prima de antigüedad como lo consigna el Artículo 162 de la Ley Laboral.

En todos los casos de terminación tiene derecho el trabajador, y en su caso, los beneficiarios, al pago, de lo que el patrón deba o -adeude al consumarse la terminación; salarios devengados, tiempo extra, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo.

En lo que se refiere a la indemnización la situación es la si---guiente: En la Fracción I no hay indemnización. En la Fracción II hay que distinguir: si la muerte proviene de un riesgo que no sea -de trabajo, no hay indemnización por parte del patrón, pero los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a la pensión determinada en la Ley del Seguro Social, en el caso de que opere el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social en el lugar en que se trate, si la muerte es por causa de un riesgo de trabajo tenemos 3 situaciones diferentes: si no opera el régimen del I.M.S.S. en el lugar, el pa---trón tendrá que pagar a los beneficiarios: dos meses de salario por gastos funerarios, (Fracción I Artículo 500 de la Ley), y 730 días -de salario por indemnización (Artículo 502 de la Ley), con un sala---rio tope al doble del mínimo general de la zona económica correspon---diente (Artículo 486 de la Ley).

Si opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y el trabajador se encuentra correctamente inscrito, el patrón no paga indemnización, pues el seguro indemnizará de acuerdo a su Ley, por mandato expreso del Artículo 60 de su propia Ley; finalmente si opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón no tiene inscrito al trabajador, si lo inscribió dentro del término legal, pero después de ocurrir el riesgo, el patrón tiene cotizando al trabajador en un grupo inferior al que corresponda, el Instituto Mexicano -- del Seguro Social pagará la indemnización, pero fincará al patrón el capital constitutivo correspondiente. (Artículo 84 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social).

En los casos de la Fracción III no hay indemnización, en los casos de la Fracción IV también hay que distinguir, si la incapacidad no proviene de un riesgo, habrá que dar al trabajador el importe de un mes de salario (Artículo 54), si proviene de un riesgo y no opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, el patrón indemnizará con el importe de mil noventa y cinco días de salario, tal como lo estipula el Artículo 495 de la Ley. En el caso de que opere el régimen del Seguro Social estaremos en lo dicho en relación a la Fracción II, y por inhabilidad manifiesta del trabajador no hay indemnización, y por último citaremos la Fracción V que nos remite al artículo 434 de la Ley y que a continuación citamos:

Artículo 434. Son Causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Fracción I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, in

mediata y directa, la terminación de los trabajos.

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

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

Fracción IV. Los casos del Artículo 38, y

Fracción V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

En relación al artículo 434 encontramos que las Fracciones I, II, III y IV, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 435, señala que previo a la terminación se deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, exceptuando lo que indica la Fracción IV que nos remite al artículo 38 de la Ley que dice:

"Artículo 38. Las relaciones de Trabajo para explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo o por obra determinada o para la inversión de -

capital determinado".

Es importante señalar que el cuerpo del artículo 38 establece -- que la terminación de trabajo se debe esencialmente al agotamiento -- del capital destinado a la mina.

También es conveniente señalar el contenido del artículo 439, -- que señala que la terminación de las relaciones de trabajo cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos -- que traiga como consecuencia la reducción de personal, en este caso el patrón a falta de convenio deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo -- 692 de la Ley y los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización.

De la terminación de la relación laboral, diremos que es la disolución del vínculo contractual laboral, ajeno a una causa imputable a alguna de las partes que forman parte de la relación, extinguiéndose con esto, obligaciones futuras de ambas partes.

D. LA PRESCRIPCIÓN

En este inciso hablaremos de la figura de la prescripción, por lo que consideramos primordial citar lo que al respecto dice el Código Civil en su artículo 1135.

"Prescripción es un medio de adquirir bienes o liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley".

El Maestro Mario de la Cueva, opina al respecto:

"Es una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas, ni en las legislaciones extranjeras". (18)

El título décimo de la Ley Federal del Trabajo es el que trata la prescripción negativa o extintiva, tema que ha formado diversas controversias en los tratadistas del Derecho del Trabajo, por lo que consideramos importante citar la opinión del Maestro Trueba Urbina que dice:

"La prescripción de derechos en las leyes laborales de 1931 y en la actual, como productos del régimen capitalista, autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores -- inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social". (19)

(18) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1985. Pág. 603.

(19) A. Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, Tomo I, México 1970, Pág. 447.

Por otra parte el Maestro Néstor de Buen L. opina:

"Desde el punto estricto del derecho laboral parece contradecir su reglamentación el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores previsto en el inciso "G" de la fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional y la naturaleza de orden público, del Artículo 5o. atribuye a las disposiciones de la - Ley Federal del Trabajo". (20)

Por otra parte opina que las acciones permanezcan eternamente, y para cerrar el paso e interminables disputas.

El Maestro Euquerio Guerrero opina:

"Que dentro del derecho común existen normas aplicables a todas las ramas del Derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el sólo transcurso del tiempo, sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren co rrelativas". (21)

Por otra parte el Maestro Néstor de Buen L. dice:

"No cabe duda de que si no estuviera debida-- mente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las relacio nes laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para aten

(20) Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México 1984. Pág. 602.

(21) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1984, Pág. 279.

der a los conflictos sin que existiera capital. En ello inclusive se produciría un fenómeno pernicioso para la estabilidad en las empresas y por lo mismo, para los propios trabajadores". (22)

De lo anterior, mencionaremos que la prescripción es necesaria - de manera definitiva, para la existencia de las relaciones laborales entre empresa y trabajador.

A continuación citaremos lo que estipula la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la Prescripción.

"Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes*.

Para evitar la duda acerca de los derechos y obligaciones que puede tener un individuo, en un momento dado, la prescripción negativa - hace que se pierdan los derechos que no se hicieron valer dentro del término que la Ley señala, la prescripción de un año es la regla general, es decir, todos los derechos derivados de la relación de trabajo que no sean los que contemplan los artículos 517, 518 y 519, prescriben en un año. Sin embargo, para que la prescripción opere en un juicio por vía de defensa, hay que hacer valer y concretar las cuestiones sobre las que se hace valer la prescripción; el momento oportuno para hacer valer la prescripción es el de la contestación de la demanda.

(22) Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1984, Pág. 603.

También es importante señalar lo que estipula el artículo 517 -- que a la letra dice:

"Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para des-
pedir a los trabajadores, para discipli-
nalar sus faltas y para efectuar des-
cuentos en sus salarios, y
- II. Las acciones de los trabajadores para
separarse del trabajo".

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, - respectivamente del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averfas imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir - de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

"Artículo 518. Prescriben en 2 meses las acciones de los trabajadores que sean separados - del trabajo.

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

La prescripción en este caso comienza a correr a partir del día siguiente a aquél en que haya sido despedido el trabajador, según lo indique el patrón en el comunicado escrito de la fecha y causa o causas del despido. Normalmente coincidiría la fecha de entrega del -- aviso escrito de despido con éste, pero nada impide que el patrón comunique por escrito como fecha de despido otro distinto a la entrega del aviso. Por eso hemos dicho que el término comienza a correr, no a partir del día siguiente del día en que efectivamente es despedido el trabajador.

Finalmente señalaremos las acciones que prescriben en 2 años y -- que están contenidas en el artículo 519 y que a continuación señalaremos:

"Artículo 519.- Prescriben en 2 años

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de -- trabajo.
- III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los -- convenios celebrados ante ellas".

En este caso la prescripción corre a partir desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde --

la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta, aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta, que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede empezar a correr cuando se encuentra en los términos del artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo, el cual transcribimos:

"Artículo 520.- La prescripción no puede comenzar a correr:

- I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra".

Se interrumpe la prescripción por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables, según el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último señalaremos que el artículo 522, para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que -- les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no -

lo sea, pero el último deberá ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino hasta cumplirse el primero útil siguiente.

CAPITULO II.

	Página
EL DESPIDO COMO ANTECEDENTE DE LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	27
a).- CONCEPTO Y ANALISIS DEL DESPIDO.	27
b).- EL CARACTER JURIDICO DEL DESPIDO.	33
c).- CLASES DE DESPIDO.	36
d).- EL DESPIDO EN LA DOCTRINA MEXICANA.	39
e).- LA RESCISION Y EL DESPIDO.	41
f).- LAS CONSECUENCIAS DE LA RESCISION Y EL DESPIDO.	45

CAPITULO II.- EL DESPIDO COMO ANTECEDENTE DE LA
RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A.- CONCEPTO Y ANALISIS DEL DESPIDO.

Al desarrollar el presente capítulo se hará un estudio de la figura jurídica del despido como lo ha clasificado la Doctrina Extranjera, en virtud de estar íntimamente relacionado con el tema objeto del presente trabajo, por lo que iniciaremos con el estudio de la figura del despido.

Algunos tratadistas han conceptualado la figura del despido de la siguiente manera:

El Maestro García Oviedo opinó:

Que "El despido supone un acto unilateral del empresario, que manifiesta al obrero su decisión de que cese en el trabajo rompiendo de este modo el contrato". (1)

También a este respecto Serrano Carbajal dice: "El despido al -- margen de la forma con que se ha tratado por los diferentes ordenamientos jurídicos no es como señala acertadamente Rodríguez Piñero, -- una institución peculiar del derecho del trabajo, sino que es más -- bien una manifestación de la institución del Derecho Civil que es la denuncia.

(1) Nueva Enciclopedia Jurídica Fco. Seix Editor, Barcelona, 1955
Tomo VII, Pág. 312.

Que para Molitor es una institución típica de las relaciones de duración, consistente en una declaración de voluntad unilateral en el caso del despido por parte del empresario, que tiene como efecto inmediato la extinción para el futuro de la relación jurídica, esto es lo que ha permitido a Nikish decir que el despido es el negocio jurídico dispositivo y unilateral del empresario, que tiene por efecto la extinción de la relación de trabajo". (2)

El Maestro Manuel Alonso García nos dice: "Por despido acuñado así una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico entendemos el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo, se trata por consiguiente de una ruptura unilateral en la cual poco importa en principio que exista causal suficiente o no para ello en todo caso, estamos ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que le liga a un trabajador.

En sentido amplio el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo en sentido estricto y rigurosamente técnico por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por la voluntad del empresario, exista o no causa justificada". (3)

De lo anterior se desprende que la figura del despido guarda --- gran similitud con la figura civilista de la denuncia, pero ésta tiene características autónomas que la hace una figura exclusiva del Derecho Laboral.

- (2) José Serrano Carbajal. Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Fac. de Derecho. Madrid 1969, Pág. 187.
- (3) Manuel Alonso García. Curso del Derecho del Trabajo 4a. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, España 1973, Pág. 586.

El Maestro Alonso Olea opina que: "Se llama despido a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario".
(4)

De lo expuesto, se desprende que el término despido, corresponde solamente al caso de que sea el empresario quien dé por terminada la relación laboral en forma definitiva unilateral esgrimiendo o no una causa justificada para hacerlo y quedando fuera del concepto, por su puesto, la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, la terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes, el vencimiento del término o de las condiciones de trabajo o renuncia - del trabajador.

Es necesario dejar asentado que a nuestro criterio, consideramos que la figura del despido corresponde exclusivamente al empresario - hacerlo y no al trabajador y si este último es quien dá por terminada la relación de trabajo que lo unfa al empresario, esto no constituirá dentro del presente estudio, un despido a pesar de que algunos de los tratadistas analizados lo consideren un despido indirecto.

El despido es la facultad del empresario de terminar con la relación de trabajo, por lo que es necesario hacer un breve estudio de la rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, -- por lo que es importante mencionar la opinión del Maestro Manuel - Alonso García:

"El trabajador tiene reconocida la posibilidad de extinguir la relación que le liga con el empresario en cual--

(4) Manuel Alonso Olea. El Despido. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1967. Pág. 2.

quier momento, por voluntad propia exista o no causa que lo justifique, no ya porque se den razones consideradas jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empresario, sino porque basta -- que unilateralmente decida concluir esa relación que encuentra su -- origen, en el puro y libre acto de decisión en virtud del cual éste decide no seguir en su trabajo". (5)

La anterior afirmación está reconocida en todas las legislaciones laborales de los países civilizados, ya que en el contrato de -- trabajo se compromete la actividad personal y el mismo debe celebrarse con el pleno consentimiento del trabajador desde el inicio hasta la terminación del contrato y perdurando hasta su ejecución, es necesario dejar asentado que en nuestra legislación laboral lo plasma en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

"Con el contrato de trabajo como modo de ordenar las relaciones de trabajo por cuenta ajena, nadie puede ser obligado a trabajar contra sus propias voliciones presentes e in actu en todos y cada uno de los momentos en que el trabajo se ejecuta, y no existe ninguna forma de traducir jurídicamente este principio".

Como no sea diciendo que el contrato de trabajo se extingue siempre y desde el momento en que el trabajador quiera y manifieste su voluntad de extinguirlo". (6)

-
- (5) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo 4a. Edición. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973, Pág. 583.
- (6) Manuel Alonso Olea. El Despido. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967, Pág. 18.

De lo anterior se desprende que la voluntad de las partes en una relación laboral es necesaria para la existencia de la misma, como - también ha quedado plasmada dentro de la Doctrina Mexicana.

De lo anterior citaremos lo que en relación al Despido opina Gaspar Bayón Chacón:

"Despido es el acto jurídico unilateral expreso y recepticio por el cual un empresario pone fin a la vigencia del contrato de trabajo que le ligaba a un trabajador". (7)

De lo anterior se desprende que el despido es un acto realizado por decisión unilateral del empresario, la ruptura del contrato en forma verbal o escrita por medio del acto del despido se ejercita el llamado Derecho del Despido, que es el Derecho o Facultad de poner fin a la relación laboral por declaración unilateral de voluntad del empresario, dicho acto trae consecuencias que no son únicamente económicas o morales, sino principalmente jurídicas al dar por terminado el contrato de trabajo con las siguientes características:

a.- Es unilateral ya que el despido como hemos señalado anteriormente, corresponde únicamente al empresario ejercitarlo, el contrato se disuelve por la sola voluntad del patrón sin que intervenga el trabajador.

b.- El despido debe ser expreso o sea la manifestación unilateral del empresario, debe ser la que rompa el vínculo jurídico que lo

(7) Gaspar Bayón Chacón. Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1969, - Pág. 9.

unfa al trabajador en forma clara y expresa como no puede hacerlo -- otro tipo de conducta.

c.- Debe ser notificado ya que el despido no produce efectos en -- tanto no es notificado al trabajador, una aceptación del despido no -- es necesaria, el efecto se produce con la recepción del mismo, esta -- característica está expresamente consignada en la Ley Federal del Tra -- bajo, que exige, que la notificación se haga por escrito, en efecto -- el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece una formalidad para la rescisión de la relación laboral, en el Artículo 48 del cita -- do ordenamiento laboral que habla del despido, la Ley se presenta omi -- sa en cuanto a formalidades. Desde nuestro punto de vista las 2 figu -- ras se equiparan y por lo tanto la formalidad abarcaría a ambas figu -- ras.

d.- El acto de despido debe ser realizado por el empresario o por otra persona a su nombre con facultades suficientes para ello, es im -- portante señalar que nuestro ordenamiento laboral lo señala en el Ar -- tículo 11 que a la letra dice lo siguiente: "Los Directores, Adminis -- tradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Direc -- ción o Administración en la empresa o establecimiento, serán conside -- rados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus -- relaciones con los trabajadores.

El acto de despido o de la rescisión del contrato de trabajo indg -- pendientemente si es justo o no, y al terminar con el contrato o rela -- ción se terminan las obligaciones inherentes al mismo cargo de las -- partes, quedando en un momento dado exigir las indemnizaciones de ley -- ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

B.- EL CARACTER JURIDICO DEL DESPIDO

Habiendo quedado conceptualizado el despido como el acto del empresario que pone fin al contrato de trabajo que lo ligaba a un trabajador, o sea, que por la declaración unilateral del Patrón se extingue la Relación Jurídica derivada del contrato de trabajo y por lo mismo ya no se continúa cumpliendo con las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, o sea, es un acto que requiere de una justificación jurídica si el patrón quiere estar exento de responsabilidad por su ruptura - de relación laboral.

Este acto de rescisión laboral, es en un principio un incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo.

"Lo cual faculta a la otra parte a resolver a su vez o exigir el cumplimiento precisamente para que esta consecuencia no acaezca, es - decir, para que la declaración resolutoria inicial no sea ineficaz, - lo que es necesario es quien resuelva o alegue un incumplimiento previo por la otra parte, incumplimiento antecedente que justifica el incumplimiento consecuente propio envuelto en la declaración o manifestación resolutoria, legitima este acto, lo hace eficaz y lo libera de toda sanción". (8)

Por lo mismo cuando el empresario no desea ser sancionado por la ruptura del contrato debe alegar una justificación suficiente para dicha ruptura, dicho de otra manera, "El despido, para ser legítimo, - tiene que ser un acto causal, y esta causa debe consistir precisamen-

(8) Manuel Alonso Olea. Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Fac. de Derecho, Madrid 1969, Pág. 43.

te en un incumplimiento de la otra parte esto es, del trabajador - - puesto que el despido es, por definición, un acto del empresario". - (9)

Las causas que pueden generar un despido, justificando el mismo, pueden resumirse en dos grupos: el hecho que impida el cumplimiento de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo, hipótesis que consideramos al estudiar la terminación de la relación - para nosotros es una causa de terminación del contrato de trabajo no propiamente de despido, la segunda causa justificativa del despido - es el incumplimiento de las obligaciones que le competen al trabajador, incumplimiento que origina en opinión de algunos autores el llamado: "Despido Disciplinario", situaciones que representa la mayor de las sanciones aplicables al trabajador.

"El llamado despido punitivo disciplinario es la facultad que -- tiene el empresario de disolver el contrato de trabajo cuando un hecho grave lo lleva a considerar que no es posible la continuación, - ni provisional de la relación, para que este despido se dé en la --- práctica es preciso que la falta sea grave, la cual debe reunir dos requisitos: Debe ser Voluntario y debe ser Actual". (10)

La existencia del despido causal justifica el hecho del despido y exime al patrón de las sanciones que establece la Fracción XXII -- del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos y que encontramos su correlativo en los Artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, pero de hecho existe el despido sin -

(9) Id. Pág. 44.

(10) Alfredo Rupprecht. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba Buenos Aires 1960, Pág. 407.

causa por la sola decisión del empresario sin alegar causa justificada alguna en este caso el patrón se hace acreedor a las sanciones señaladas en los ordenamientos laborales antes citados.

Cuando el patrón despide, debe justificar su acto si quiere eximirse de las sanciones aplicables en caso de haberlo hecho sin causa justificada, esta justificación debe hacerla ante las autoridades -- competentes o sea, cuando el trabajador se inconforma con la decisión del empresario y ocurre ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ejercita las acciones pertinentes al caso.

La facultad de despedir que tiene el empresario no es igual a la facultad de extinguir el contrato de trabajo unilateralmente que tiene el trabajador.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas justificadas por medio de las cuales el patrón puede separar al trabajador de su empleo, dicha enumeración no es limitativa sino enunciativa, porque resulta imposible preveer todas las circunstancias y posibles conflictos entre el trabajador y patrón.

Dicha enumeración señala las causales más importantes, pero no -- las únicas, por ello la fracción final del Artículo 47 señala lo siguiente:

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

C).- LAS CLASES DE DESPIDO

El despido se considera como un acto de resolución unilateral del empresario, y en base principalmente en el cuadro de clasificación -- que aparece en el libro del Maestro Manuel Alonso García y que es lo siguiente:

Se clasifica el despido de la siguiente manera:

a).- DESPIDOS CAUSALES Y NO CAUSALES

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

Despido no causal, el que se da por el simple ejercicio del poder empresarial, a este respecto es interesante la opinión del Maestro Español Gaspar Bayón el cual dice:

"La diferencia auténtica entre despido causal y no causal no radica en verdad en que la Ley exija causas para el despido, sin indemnización, sino en que con indemnización o sin ella, con control jurisdiccional o sindical o sin él, el despido realizado por la empresa -- tenga un valor definitivo y plenamente eficaz de acto rescisorio del contrato de trabajo o carezca de tal carácter". (11)

(11) Gaspar Bayón Chacón, Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Fac. de Derecho, Madrid 1969, Pág. 22.

b). DESPIDOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Individual: es el despido que afecta a un solo trabajador, pero - jurídicamente la clasificación varía ya que: "no define la significación del mismo el hecho de afectar a un solo trabajador, pero jurídicamente la clasificación varía ya que no define la significación del mismo hecho de afectar a un solo trabajador, sino que la causa que lo produce lo es en cuanto que afecta al trabajador o trabajadores despididos aisladamente, singularmente". (12)

Colectivo: el referido a una masa que pueda ser institucionalizada como grupo ya sea en base a razones jurídicas, morales, etc. "El despido colectivo es caracterizado por producirse a consecuencia de hechos que van referidos al trabajador, no en cuanto a individuo aisladamente considerado, sino en cuanto a grupo o colectividad". (13)

"Conviene resaltar la importancia de esta clasificación ya que -- teóricamente, en el despido individual hay un decidido predominio del factor jurídico sobre el social y económico, puntos de vista que pasan a primer plano en el caso de despido colectivo". (14)

(12) Manuel Alonso Chacón, Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1969, -- Pág. 22.

(13) Ibidem.

(14) Miguel Hernáiz Márquez, Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1969 10a. edición, Pág. 442.

c).- DESPIDOS DIRECTOS E INDIRECTOS

Despido Directo es el acto del empresario por el cual comunica al trabajador que termina con la relación laboral que les unfa.

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

d).- DESPIDO PROCEDENTE E IMPROCEDENTE

Procedente, cuando el empresario prueba debidamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la causa justificativa del despido ante el Organismo Jurisdiccional y éste lo absuelve del pago de la indemnización.

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

D.- EL DESPIDO EN LA DOCTRINA MEXICANA

Iniciaremos el estudio del presente inciso, con los diversos criterios de los tratadistas mexicanos del Derecho Laboral, por lo que es interesante la opinión del Maestro Mario de la Cueva respecto al despido, el cual define de la siguiente forma:

"El acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia debe retirarse -- del servicio. A su vez, la separación es el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la -- indemnización correspondiente". (15)

Por otra parte el Maestro Néstor de Buen define el problema del despido de la siguiente manera:

"La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su -- validez por los Tribunales Laborales, de ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con -- la terminación misma. Hay pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de -- suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la Relación Laboral. Si por el -- contrario declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.). --

(15) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1985, Tomo I. Pág. 251.

En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de - la que depende el reactivamiento de la relación". (16)

Cabe hacer mención que el Maestro Trueba Urbina opina al respecto "Es inexplicable que aún subsista en una legislación nueva, conceptos civilistas no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria -- del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la Fracción XXII del Artículo 123, Constitucional". (17)

Para corroborar lo expuesto por los tratadistas, es importante señalar el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto al despido.

Despido, como debe conceptuarse.- La Suprema Corte de Justicia - ha fijado el hecho del despido definiéndolo como el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparándose al mismo la circunstancia de que impide por cualquier - medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para -- desempeñar su trabajo o que rehuse ministrarle éste; por lo que si en determinado momento no se acredita ninguno de tales extremos no puede existir despido.

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

(16) Néstor de Buen. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa - México 1981. Pág. 78.

(17) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1970, Tomo I, Pág. 301.

Dentro de la Doctrina Mexicana se ve claramente que la palabra - despedido se usa en el caso de que el patrón quien da por terminada la relación de trabajo en forma unilateral, ya sea haciéndolo saber de manera directa al trabajador, o impidiendo por cualquier medio que -- cumpla con su trabajo pactado en su contrato de trabajo.

E).- LA RESCISIÓN Y EL DESPIDO

Una vez definida la figura del despido, procederemos a estudiar - la figura de la rescisión, y señalaremos algunos antecedentes jurídicos de la rescisión en el marco jurídico mexicano por lo que diremos que:

El Artículo 1949 del Código Civil para el Distrito Federal consagra la facultad de rescindir el contrato bilateral en el caso que una de las partes contratantes incumpla su obligación.

La Ley Federal del Trabajo concede la facultad de rescindir la relación laboral, tanto al trabajador como al patrón, se desprende de - los Artículos 46, 47 y 451 de la misma.

No obstante lo señalado anteriormente no podemos equiparar la rescisión en materia civil con la relación laboral ya que debemos mencionar que:

"Debemos recordar que en los Contratos Civiles la rescisión se ha ce valer normalmente ante el Juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquélla, en cambio tratándose de la rescisión laboral, - se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en

todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión in justificada si el trabajador lo demanda y los Tribunales le otorgan - la razón". (18)

"Entendemos que la rescisión del contrato, cuando el trabajador o el patrono estiman que existe alguna causa, es un acto unilateral y - tal causa es una excepción y no una acción como ocurre en el Derecho Civil, en el cual la rescisión sólo puede obtenerse mediante procedi- miento judicial". (19)

El término de rescisión se emplea cuando el trabajador o patrón - dan por terminada la relación de trabajo por incumplimiento de la - - otra parte, mientras que el término despido se utiliza solamente cuando el patrón es quien da por terminada la relación laboral.

A continuación señalaremos las características fundamentales de - la rescisión según lo expone el Maestro Néstor de Buen Lozano y que - son:

- *a) Es un acto unilateral, la rescisión supone una decisión unila - teral de cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, que extingue la misma por incumplimiento de su contraparte.
- b) Es un acto potestativo, la rescisión es una facultad, el afec - tado puede hacer uso de ella o no.

(18) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo 14a. Edición Editorial Porrúa, México 1984, Pág. 258.

(19) Luis Muñoz, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1948, Pág. 414.

- c) Acto formal, en la nueva Ley Federal, Artículo 47, párrafo final, establece la formalidad del aviso escrito, el cual se -- analizará más detalladamente en el siguiente capítulo.
- d) Anterior a su vigencia prevista, por virtud de la rescisión, la relación de trabajo termina por circunstancias no previstas al momento de establecerlas.
- e) Causa grave, el incumplimiento debe ser grave, ya sea por -- una de las causas que señalan las catorce primeras fracciones del Artículo 51 ó una causa análoga a aquéllas y de igual manera grave.
- f) De Comisión o de Omisión la causa grave puede ser, en virtud de una conducta positiva o por razón de una omisión.
- g) La rescisión puede terminar con la relación laboral si el -- trabajador reclama la indemnización o si habiendo exigido la reinstalación, el laudo es en su contra. Si pide la reinstalación y procede su acción, la relación quedaría solamente - interrumpida".(20)

"La relación unilateral es el modo más frecuente de extinción -- del contrato de trabajo a tiempo determinado, siendo producto de la voluntad unilateral de cada una de las partes". (21)

(20) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1984, Pág. 550.

(21) Barassi, en Nueva Enciclopedia Jurídica Tomo VII. Fco. Seix - Editor, Barcelona 1955, Pág. 311.

Obtenido una vez un concepto de la rescisión del contrato de trabajo, podemos hacer una comparación de la misma con el despido.

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

El despido como la rescisión provienen de una decisión unilateral del patrón, la rescisión se origina por un incumplimiento de obligaciones graves por parte del trabajador en este caso las causales señaladas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y otra causal análoga o igualmente grave, por su parte el despido puede no ser motivado por ninguna de dichas causales ni por cualquier otro similar a éstas, sino tan solo a la simple voluntad del patrón. En este punto debemos recordar lo que citamos en la clasificación del despido; el despido, causales y no causales, los cuales pueden deberse a una causa totalmente subjetiva del patrón, que sin embargo extingue la relación de trabajo.

"La rescisión implica en que debe fundarse en una causa o lesión de carácter pecuniario, lo que no es esencial en el despido y a que en éste muchas de sus causas son de origen espiritual o moral". (22)

Muchas de las causas de rescisión de la relación de trabajo son de índole pecuniario sin embargo, no todas tienen ese carácter, nosotros señalaremos tan solo que la rescisión es causal, por un incumplimiento grave del trabajador.

(22) *Ibidem*. Pág. 314.

F.- LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO Y LA
RESCISION.

Ha quedado definido lo que es el despido y lo que es la rescisión de acuerdo a la Doctrina Mexicana, por lo que ahora analizaremos las consecuencias de ambas figuras.

La Constitución otorga la facultad de rescindir la Relación Individual de Trabajo tanto al patrón como al trabajador, como se desprende de la lectura de la Fracción XXII del Artículo 123.

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de providad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos".

La nueva Ley Federal del Trabajo, consagra estos principios en sus Artículos 48 y 52, donde señala las acciones que tiene el trabajador al ser despedido o cuando se separa del trabajo por causa imputable al patrón.

El Despido como la Rescisión, son actos realizados por la sola - voluntad del patrón o del trabajador y son previos a cualquier proce- dimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las acciones que tiene el trabajador al ser despedido, o sea cuan- do se inconforma con la decisión patronal de rescindir la relación in dividua de trabajo las encontramos consagradas por el Artículo 48 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elec- ción, que se le reinstale en el trabajo que de- sempeñaba o que se le indemnice con el importe - de tres meses de salario.

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

Las acciones anteriores representan un obstáculo para que el pa- trón haga su voluntad dentro de la empresa, removiendo a sus obreros a su arbitrio.

A continuación analizaremos las acciones que tiene el trabajador despedido.

"Pensamos en conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del Derecho del Trabajo y en la idea de la Justicia Social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo". (23)

La elección de la acción corresponde al trabajador, el cual no puede posteriormente a su demanda, cambiar dicha acción, ya que ambas son excluyentes.

La más importante de las acciones que tiene el trabajador es la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, o sea la acción de reinstalación.

"Entendemos por reinstalación, la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". (24)

La acción de reinstalación es la más importante y la que eligen los trabajadores ya que actualmente hay carencia de empleos, y los trabajadores prefieren continuar laborando y percibiendo un salario, esta acción, obliga al patrón a reinstalar al trabajador en su empleo justamente en los mismos términos y condiciones en los cuales había estado trabajando.

(23) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. México 1981, Tomo I, Pág. 256.

(24) *Ibidem*. Pág. 257.

Esta acción ha suscitado una polémica a lo largo de la historia - de nuestro Derecho del Trabajo, a la cual nos referimos brevemente en un principio, en el año de 1936 la Suprema Corte de Justicia en el am paro promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, obligó a los patrones a reinstalar, posteriormente, el criterio cambió y en 1941, en la eje cutoría de Oscar Cué la Corte sostuvo que los patrones podían negarse a la reinstalación pagando daños y perjuicios, por último, en 1962 el criterio es que el patrón tiene la obligación de reinstalar salvo los casos marcados en el Artículo 49.

La Acción que tiene el trabajador despedido es la del pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario, esta acción se ejercita cuando el trabajador no pueda por motivos perso nales, regresar a trabajar a la empresa y no siendo justo, que el tra bajador perdiera los derechos que ha adquirido, y es por lo que la - Ley le da oportunidad de obtener una indemnización.

El trabajador tiene derecho además a que le paguen los salarios - caídos o vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo cualquiera que hubiese sido la acción que intentó en su demanda.

"Se conoce con el nombre de salarios caídos o vencidos, los que - debiere recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde - la que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta -- que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones". (25)

(25) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1981, Pág. 263.

Los salarios caídos serán pagados por el patrón siempre y cuando la Junta declare la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo, y por consiguiente procedente la acción intentada por el trabajador.

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

En la nueva Ley Federal del Trabajo, el Artículo 52 consagra la facultad rescisoria del trabajador.

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

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

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

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

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar con venidos o acostumbrados.

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

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

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

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

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

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

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

La falta de seguridad e higiene es también motivo de rescisión según lo expresan las fracciones VII y VIII, ya sea que en el lugar del trabajo no se cumplan las medidas preventivas, de seguridad e higiene--

ne, o que, por imprudencia o descuido inexcusable del patrón se comprometa la seguridad del lugar de trabajo y de las personas que ahí laboran.

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

"La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores ya que para éstos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasar -- por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de analizar". (26)

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

(26) **Enquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial - Porrúa, México, Pág. 254.**

"Art. 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salarios por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

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

Tanto el despido como la rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador, terminan con dicha relación y en cualquiera de ambos casos, el trabajador se ve privado de su medio habitual de vida, por lo que nosotros pensamos que ambas figuras deberfan tener -- consecuencias jurídicas semejantes.

CAPITULO III

	Página
EL AVISO DE RESCISION.	55
a).- ANTECEDENTES EN LA DOCTRINA EXTRANJERA.	55
b).- EL AVISO DE RESCISION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	59
c).- CRITERIO DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS EN MATERIA LABORAL.	65
d).- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.	67
e).- LA REFORMA A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL AÑO DE 1979.	69
f).- EL AVISO DE RESCISION Y LOS ARTICULOS 1°, 14 Y 16 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	75

CAPITULO III

EL AVISO DE RESCISION

A).- Antecedentes en la Doctrina Extranjera.

Los antecedentes en la Doctrina Extranjera que más se asemejan a la Institución que consagra el último párrafo del Artículo 47 de nuestra Ley Laboral, es el conocido en la Doctrina Española y en la Argentina, como el llamado preaviso.

El preaviso es una institución semejante a nuestro aviso de rescisión, ya que si bien tiene las características similares, existen muchas diferencias que se precisarán más adelante a efecto de lograr una clara diferenciación entre ambas figuras.

Expuesto lo anterior y en relación del aviso de rescisión, podemos decir que la idea esencial del mismo es la existencia de un antecedente del despido en donde se indique la causa o las causas -- del mismo para que el trabajador no quede en estado de indefensión. El aviso se puede entregar al trabajador con antelación a la fecha -- del despido o en el momento del mismo y si el Patrón omite entregarlo, se hace acreedor a diversas sanciones.

Ya definidas las principales características del aviso de -- rescisión, estudiaremos la figura del llamado Preaviso el cual el -- tratadista Español Hernaiz Márquez, lo define como "consiste en advertir al trabajador con la suficiente antelación, generalmente una semana o decena, que a partir de determinada fecha va a causar baja en la empresa, institución, que va generalmente acompañada de una li

bertad, total o parcial, durante su jornada en dicho periodo para poderse agenciar otra colocación". (1)

Para Preav-Riffard, "Tiene por objeto, en un contrato de trabajo, de atenuar el daño que puede causar la brusca ruptura y de facilitar las operaciones relativas a la oferta y a la demanda sobre el mercado de trabajo, de permitir al asalariado encontrar un empleo sin correr los riesgos de la desocupación y al patrono de proveer la organización de sus servicios". (2)

Cabanelas dice: "Por la denuncia del contrato una de las -- partes advierte a la otra para evitar daños o perturbaciones su propósito de que al llegar al término fijado, finalice el convenio. (3)

Hay razones decisivas que explican la institución de este -- plazo. La rescisión inmediata del contrato arriesga la posibilidad de causar perjuicios a la otra parte, el empleador se encontrará súbitamente privado de mano de obra y la rescisión colectiva de los -- contratos por el personal puede causar una perturbación profunda a -- la marcha del establecimiento. No estando desligadas de sus obligaciones sino recién a la expiración del plazo del preaviso, las partes disponen de tiempo necesario para la conclusión de un nuevo contrato de trabajo". (4)

(1) Miguel Hernáiz M., Derecho del Trabajo 10a. Ed., Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, Pág. 444.

(2) Preav-Riffard, Según cita de A.J. Ruprecht, Contrato de Trabajo, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1960, Pág. 356.

(3) Cabanelas. Ibidem.

(4) Durand. Ibidem, Pág. 355.

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

La sanción por la omisión del preaviso es una indemnización en la medida en que lo establezcan las leyes respectivas.

"Es efecto principal del preaviso es poner fin al contrato - del trabajo". (5)

Por medio del preaviso, "Se determina la fecha en la cual el contrato terminará, él no transforma el contrato de duración indeterminada en contrato de duración determinada, él fija el término del - contrato de duración indeterminada". (6)

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

(5) Id. Pág. 356

(6) Id. Pág. 357

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

"Actualmente la Doctrina es, unánime en considerar que durante el preaviso el contrato laboral se encuentra plenamente en vigencia. En consecuencia, la denuncia no implica que las partes se hallan libres de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo, sino que todas subsisten y, por tanto, deben cumplirse estrictamente. Hay algunas modificaciones como la Licencia Diaria". (7)

Los términos de preaviso varían según la antigüedad de los empleados, y el tipo de ocupación, dada la mayor consideración para con el empleado antiguo o por la dificultad de encontrar un nuevo empleo cuando éste es muy importante o especializado.

Como crítica a esta institución del preaviso podemos citar lo que al respecto dice Ruprecht: "El preaviso es una institución que tiene por objeto como hemos visto, evitar la ruptura intempestiva del Contrato de Trabajo e impedir así que una de las partes se encuentre súbitamente sin colocación o sin trabajadores. Pero, los inconvenientes que el mismo presenta para ambos contratantes, como son: para el patrono, conceder la licencia diaria que en los trabajos en cadena altera todo el sistema, pues al fallar uno de los trabajadores padece todo el equipo, el temor de una represalia que puede consistir en sabotear alguna máquina o deficiente confección de las mercaderías o, cuando menos el trabajo a desgano, sin voluntad, ya que se sabe que el contrato ha de concluir, en breves días; y -- por parte del trabajador, la búsqueda de un empleo con tiempo limi-

(7) Id. Pág. 365.

tado y cuando lo encuentra no poder hacerse cargo del mismo hasta el vencimiento del plazo del preaviso, son muy serios y deben ser subsanados por otro sistema, como el pago de una indemnización en todos los casos, en lugar del plazo del preaviso". (D)

En nuestro derecho laboral, la esencia del aviso de rescisión es diferente ya que no se trata de dar al trabajador una oportunidad de buscar un empleo nuevo, sino que la esencia del aviso de rescisión es que el trabajador se dé por enterado de la causa o de las causas de la rescisión de su contrato individual de trabajo.

C.- EL AVISO DE RESCISIÓN EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

Iniciaremos el estudio del presente inciso haciendo mención que la Ley Laboral de 1931 no había establecido ningún aviso de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón al trabajador.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, el párrafo final de la Fracción XV del Artículo 47, se encontraba redactado de la siguiente manera:

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

La redacción de la última Fracción del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es clara pero cuáles son las consecuencias en caso de incumplimiento por parte del Patrón de dar aviso por escrito.

(B) Id. Pág. 371.

El precepto es claro pero no señala la sanción en el caso -- que el Patrón incumpla esta obligación que le impone la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Laboral de 1970.

Esta omisión de la Ley Federal del Trabajo en la Fracción XV del Artículo mencionado provocó diversas polémicas entre los tratadistas de Derecho del Trabajo, por lo que diremos que es importante la opinión del Maestro Trueba Urbina que dice:

"Se adiciona acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que ésta surte efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales 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 que entre tanto no se le comuniqué 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 despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará -

obligado 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 imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del Artículo 755 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá --comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante lo expresado anteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón --sólo produce el efecto de que se le imponga como sanción una multa. Ese criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición".

"Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación". (9)

El Maestro Mario de la Cueva señala al respecto:

"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 la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su contra .

(9) Trueba Urbina y Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, Pág. 48.

defensa, claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador". (10)

También es importante señalar la opinión del Maestro Baltazar Cavazos Flores, que dice lo siguiente:

"¿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 trabajo y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual resolvió por oficio - - 0.000479 el 29 de agosto de 1970, que el patrón que omite dar tal aviso se hace acreedor a las sanciones previstas por la Ley en el Artículo 866, que a la letra dice: "Las violaciones a las normas de trabajo no pre vistas en este capítulo o cualquier otra disposición de

(10) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1981, Pág. 253.

esta Ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta y circunstancias del caso".

Por lo tanto es factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente en la Audiencia de Demanda y Excepciones. Así mismo un patrón puede avisar a un trabajador que lo despide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el Artículo 47 y posteriormente en la Audiencia de Demanda y Excepciones hacer valer sólo determinadas causales.

"En la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido o si bien la reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia". (11)

Agregaremos también la opinión del Maestro Néstor de -- Buen Lozano: "En función de que el último párrafo del Artículo 47 se exige al patrón dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y dijimos que la omisión del aviso determina la nulidad del acta lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Advertimos sin embargo, que existían opiniones en el sentido de que la falta de aviso sólo podría traer consecuencias económicas, esto es, imposición de una multa pero sin afectar al despido así mismo. (12)

- (11) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. 69 Edición, Edit. Trillas, México 1979. Pág. 162.
- (12) Néstor de Buen Lozano, Según cita de José Dávalos Morales en la Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Mozart Víctor Russomano, U.N.A.M. Pág. 42.

Por último señalaremos la opinión del Maestro Jesús - Valencia Barragán que dice: "El texto de esta parte transcrita no da lugar a dudas pero cuáles son las consecuencias que puede traer de acuerdo con ese texto el que el patrón no dé el aviso escrito, con la fecha y causas por las que les rescindió el contrato en el momento de hacer la rescisión o posteriormente, de acuerdo con la primera parte de la regla que estoy estudiando el texto está claro pero omite la sanción o parte resolutive que pueda corresponder en el caso de que el patrón omita el cumplimiento de esta obligación que impone la Ley". (13)

Analizando en forma detallada a los autores citados - en el presente inciso, diremos que la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no establece ninguna sanción por la omisión del aviso de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, además porque el patrón puede oponer las excepciones y defensas - que crea pertinentes en la Audiencia de Demanda y Excepciones, por último diremos que la justificación del despido no depende de la omisión del aviso de rescisión - sino de coincidencia con las causales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

(13) Jesús Valencia Barragán. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979, Pág. 280.

C).- CRITERIO DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS
EN MATERIA LABORAL

Con las opiniones de los Maestros Mario de la Cueva, Néstor de -
Buen Lozano y Trueba Urbina, el Tribunal Colegiado del Séptimo Cir-
cuito sienta Jurisprudencia coincidente con los escritores antes se-
ñalados de la siguiente forma:

"Rescisión del Contrato de Trabajo. Es obligación del patrón -
cumplir con el Artículo 47, parte final de la nueva Ley Federal del
Trabajo.- Como se aprecia del último párrafo del Artículo 47 de la
Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el ha-
cer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las -
cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del -
precepto invocado, textualmente dice: "El patrón deberá dar al tra-
bajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Como en el caso a estudio, de todo lo actuado en el expediente
laboral de donde deriva el acto reclamado, no aparece demostrado en
forma alguna que el demandado hubiese dado el aviso por escrito a -
que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el
incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las -
excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basada -
precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de -
trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad
para el patrón resultan inoperantes legalmente por falta de ese avi-
so escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el -
incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabaja-
dor desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio --
que rige en los juicios de esa naturaleza.

A.D. 907/73 Asunción Chagoya Vda. de Vázquez.
A.D. 718/71 Marfa Herrera Andrade.
A.D. 1153/72 Tomás Manuel Vázquez T.
A.D. 25/73 Lorenzo Torres Marvárez.
A.D. 144/73 Salustiana Arteaga Orizco.

Ahora bien, el problema del aviso de rescisión se le planteó - también al Tribunal del Primer Circuito en Materia de Trabajo que - resuelve el problema planteado de la siguiente manera:

"... Si bien es verdad que de acuerdo con el Artículo 47 de la Ley Federal vigente, el acto del despido debe - comunicarse por escrito al trabajador, haciendo de su conocimiento la fecha de la decisión del patrón y la causa o causas que lo originaron, cuando esto no se cumple y el despido se hace verbalmente, el incumplimiento de esta - norma no le acarrea ninguna consecuencia al patrón, en -- cuanto a la validez, o licitud de la rescisión a el contrato individual de trabajo, ni menos aún le impide exponer los hechos y oponer las excepciones pertinentes cuando es llamado a juicio..."

(Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Informe 1973, Tercera Parte, Sala Auxiliar Colegiados y - Defensoría de Oficio Mayo, Ediciones México, 1973.

1973 Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, Pág. 7).

D.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACION

Posteriormente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia - resolvió este problema de la interpretación, de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

"... La circunstancia de que la empresa en el escrito, en que comunicó al trabajador la rescisión de su contrato de trabajo, se le mencionase una causal de rescisión, no impide a la parte patronal hacer valer un nuevo fundamento de ese despido, ya que la litis en el procedimiento laboral quedó integrada durante la respectiva Audiencia de Demanda y Excepciones y consecuentemente, durante ésta puede hacerse valer una causa, ya bien personalmente o durante la Audiencia, o por escrito presentado al celebrarse la misma...".

"Amparo Directo 2275/71.- Sabino Bernabé Ramos.-
4 de noviembre de 1971. Unanimidad de 4 votos.-
Ponente: Ma. Cristina Salmerón de Tamayo".

(Semanao Judicial) de la Federación.- Séptima
Epoca.- Volumen 35.- Quinta Parte. Ejecutorias
de la Cuarta Sala.- México 1974.- Pág. 15).

De lo anterior se desprende que no tiene ninguna relevancia jurídica el cumplimiento de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, porque el momento procesal adecuado para plantear la litis es en la Audiencia de Conciliación de Demanda y Excepciones.

Por último señalaremos otra tesis con una mejor argumentación - sobre el problema del aviso de rescisión que dictó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice lo siguiente:

***AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. OMISSION EN EL.-** La falta de cumplimiento que el patrón impone en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el Artículo 48 de dicha Ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de Derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y del demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los Artículos 752 y 753 Fracción V de la Ley invocada, o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la Audiencia de Demanda y Excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la Fracción III del precitado Artículo 753; y en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no de-

penden del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado Artículo 47 en virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o la relación de trabajo, sin responsabilidad".

A.D. Jorge Alberto García Quintanilla.

De los anteriores criterios señalados la interpretación de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de que la omisión por parte del patrón de dar aviso por escrito de la rescisión laboral no produce ninguna consecuencia para el patrón por ser irrelevante porque la litis en el procedimiento laboral queda integrada durante la Audiencia de Demanda y Excepciones.

E.- LA REFORMA A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL AÑO DE 1979

Después de lo señalado en los incisos anteriores del presente capítulo como son los criterios de los tratadistas de Derecho del Trabajo, así como los criterios de los Tribunales Colegiados en materia de trabajo y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reformó la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980, que entró en vigor el 1° de mayo del mismo año quedando

en definitiva la Fracción XV del comentado Artículo de la siguiente manera:

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

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

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

Reforma que por supuesto trajo diversos comentarios de los tratadistas de Derecho del Trabajo que son los siguientes:

El Maestro Trueba Urbina señala:

"Este nuevo agregado al Artículo 47 entra en vigor el 10 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. (14)

(14) Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 48 Edición, Pág. 48.

Alvarez del Castillo señala que:

"La Ley que entrará en vigor el próximo primero de mayo dispone la reordenación, la modificación y la adición de un total de 325 Artículos a partir del Título Catorce de la todavía vigente Ley Federal del Trabajo; comprende el Derecho Procesal del Trabajo, el procedimiento de ejecución y el título relativo a responsabilidades y sanciones. Además, íntimamente relacionado con el aspecto procesal y expresión indispensable y debida del derecho a la justicia, es la modificación y adición del Artículo 47 de la Ley, por virtud de la cual la falta del aviso de despido al trabajador por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.

No es el aspecto cuantitativo el relevante de las reformas, en última instancia éste es cuestión de técnica legislativa. Son las líneas de fondo: la definición de la naturaleza clásica del derecho procesal de trabajo y los efectos del aviso de despido, las decisiones que permiten con mayor claridad y seguridad establecer en el juicio - los principios de conciliación, supletoriedad de las deficiencias en el procedimiento, la concentración de audiencias y la supresión de actos procesales dilatorios o innecesarios; la oralidad en todo lo posible, la celeridad y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores, característicos todos del proceso de trabajo contemporáneo". (15)

(15) Alvarez del Castillo. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, U.N.A.M., México 1980, Pág. 26, 27 y 28.

Néstor de Buen Lozano señala que:

"La adición al Artículo 47, que precisa en términos radicales la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por conducto de la Junta respectiva, si el trabajador se niega a recibirlo y con la advertencia de que, de no hacerlo así, se entenderá injustificado el despido, viene a modificar radicalmente un criterio de la Suprema Corte de Justicia que había hecho nula esa obligación. Los abogados empresariales sólidamente fundados en la Jurisprudencia pasaron por alto esa obligación que ahora tendrán que tomar en cuenta de manera definitiva". (16)

Es importante señalar la opinión de Ramírez Fonseca al respecto:

"Que el solo hecho de la omisión del aviso traiga como consecuencia la injustificación del despido, es incongruente y carente de lógica jurídica la disposición, pues una cosa es que exista la causa y otra diferente que no se dé el aviso. En todo caso, podríamos estar en presencia de una prescripción pero al no estar prevista en el caso concreto, tampoco podría operar". (17)

(16) Néstor de Buen Lozano, Según cita de José Dávalos Morales en La estabilidad del Trabajador en la empresa. Mozart Víctor Ruscomano, U.N.A.M., México 1980, Pág. 48.

(17) Ramírez Fonseca. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Pac. México 1980, Pág. 12.

El maestro Baltazar Cavazos Flores señala al respecto:

"Ahora bien, con la nueva reforma el patrón está en posibilidad de dar el aviso no sólo al trabajador, sino - también a la Junta, en un plazo de cinco días. Pero, - ¿qué pase si no dá dicho aviso?.

La nueva disposición previene que ese solo hecho bastará - para que el despido sea injustificado.

Consideramos antijurídico ese criterio, ya que los despidos serán justificados o injustificados.

Consideramos antijurídico este criterio, ya que los despidos serán justificados o injustificados intrínsecamente in dependientemente del aviso de notificación por su propia - naturaleza. Se debería adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente", es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo haga que el despido sea considerado presun tivamente injustificado, salvo prueba de lo contrario.

Si el trabajador incurre en alguna de las causales a que se refiere este precepto, y si el patrón lo acredita oportunamente, con sideramos que se le debe de absolver aún cuando no se haya dado el avi so correspondiente.

Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de - un despido de un simple aviso administrativo de notificación. (18)

(18) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas, México 1981, Pág. 169.

Por último señalaremos que el Maestro Néstor de Buen Lozano manifiesta lo siguiente:

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

La adición al Artículo 47 en vigor desde el 10. de mayo de - - 1980, ha venido a modificar la situación, en alguna medida. Su texto es el siguiente:

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

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

Con este texto, la tesis de la Corte ha perdido uno de los apoyos fundamentales; ahora sí se establece una sanción. Sin embargo, la fórmula legal no fue acertada. Basta considerar que si no se dá el aviso de un despido justificado hasta cumplirse el quinto día del plazo, deja de serlo, en razón de la omisión formal. Esto no parece que exprese una adecuada técnica jurídica.

En rigor la solución aceptable habría sido la de 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". (19)

De los criterios de los tratadistas citados en el presente inciso, consideramos que los más aceptados son los de Francisco Ramírez Fonseca y Baltazar Cavazos Flores porque el aviso de rescisión debe de ser muy independiente si fue justificado o no el despido porque - podría ocurrir el supuesto de que a un trabajador se le haya despedido justificadamente y se haya omitido dar el aviso correspondiente, a mayor abundamiento sobre este tema diremos que la Reforma al Artículo en comento viola los Artículos 1º, 14 y 16 Constitucionales - por lo que será objeto de estudio en el siguiente inciso.

F.- EL AVISO DE RESCISIÓN Y LOS ARTICULOS 1º, 14
Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Iniciaremos el presente inciso señalando que el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice:

"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".

(19) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1985, Pág. 108 y 109.

Para mejor comprensión del Artículo antes citado diremos que el Maestro Burgoa señala lo siguiente:

"El alcance personal o subjetivo de esta garantía específica de igualdad se entiende, como dice el Artículo 1º Constitucional, a todo individuo; es decir, a todo ser humano independientemente de su condición particular congénita (raza, sexo, etc.) o adquirida (estado jurídico o fáctico, proveniente de la realización de un hecho o acto previo: estado de arrendatario, casado, -- propietario, etc.). Así pues, de acuerdo con nuestra Ley Fundamental, toda persona tiene capacidad de goce y ejercicio (para emplear el lenguaje del Derecho Civil) de las diversas garantías individuales específicas que consagra la Constitución en sus respectivos Artículos. Esta particularidad que presenta nuestro sistema Constitucional en relación con la titularidad o extensión subjetiva de las garantías individuales, revela evidentemente una superioridad respecto de aquellos ordenamientos fundamentales que contraen el goce y ejercicio de las mismas a los nacionales. Por otra parte, la titularidad de las garantías individuales se entiende extensiva jurídica, legal y jurisprudencialmente, a las personas morales de orden privado, y en casos determinados a las oficiales Artículo 9 de la Ley de Amparo, a través de la procedencia del juicio constitucional a su favor, así como a las personas morales de derecho social y a los organismos descentralizados". (20)

(20) Ignacio Burgoa. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 258.

De la exposición antes señalada se desprende que no puede haber suspensión y restricción de las garantías individuales más que única-mente las que se señalan en los Artículos 27, 29 y 33 Constitucionales, por lo que queda de manifiesto que una Ley reglamentaria como es la Ley Federal del Trabajo no puede contrariar el espíritu del -- texto constitucional que la reglamenta por lo que cuando la Ley Federal del Trabajo en la Fracción XV del Artículo 47, viola la garantía de igualdad en perjuicio del patrón o empresa porque restringe el - ejercicio y goce sin que se señale en la Constitución Política de - los Estados Unidos Mexicanos.

La Reforma que se comenta viola la garantía de audiencia por lo consagrado en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional que dice lo siguiente:

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

"La garantía de audiencia, una de las más importantes - dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público que tiendan a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses está - consignada en el segundo párrafo de nuestro Artículo 14 Constitucional". (21)

(21) Ignacio Burgoa O. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 515.

De lo contenido en el párrafo segundo del Artículo 14 Constitucional contiene cuatro garantías de seguridad jurídica que son las siguientes:

- a) La de que en contra de la persona, a quien se pretende privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional, se siga un juicio.
- b) Que tal juicio se substancie ante Tribunales previamente establecidos.
- c) Que en el mismo se observen las formalidades esenciales del procedimiento y,
- d) Que el fallo respectivo se dicte conforme a las Le yes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiera dado motivo al juicio".

Por lo que se concluye que la reforma comentada es violatoria de la garantía de audiencia porque en el caso de que el patrón incumpla con la obligación de dar aviso por escrito del aviso de rescisión de la relación de trabajo, la fracción XV del Artículo comentado impone como sanción que se considerará injustificado el despido porque el párrafo segundo del Artículo 14 Constitucional señala que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos sino mediante juicio seguido ante los -- Tribunales previamente establecidos, ya que la citada Fracción del -- Artículo 47 impone una sanción en la cual se viola el Artículo 14 -- Constitucional, a mayor abundamiento señalaremos el criterio de Francisco Ramírez Fonseca que dice lo siguiente:

"Resulta evidente que el privar al patrón de sus propiedades y posesiones, a lo que es lo mismo de su dinero o bienes de la empresa para pagar una indemnización y/o salarios caídos, según que el trabajador ejercite la acción de pago de indemnización por despido injustificado o de reinstalación, es absolutamente violatorio de la garantía de audiencia en todos sus aspectos.

Por otra parte, y en forma independiente a la inconstitucionalidad de que adolece la reforma, ésta carece de toda lógica jurídica. En efecto, el bien o el mal no pueden producir los mismos efectos. - Cuando un trabajador incurre en una causal de despido, éste deberá - ser considerado plenamente justo, independientemente de que se haya dado o no el aviso correspondiente; no hacerlo así y tener que indemnizar a un trabajador que ha dado causa justa para el despido equivale a dar las mismas consecuencias al bien y al mal, o a lo que es lo mismo, premiar la mala conducta con una indemnización que no se justifica. Llevando el ejemplo al absurdo, podríamos señalar el caso - de un trabajador que ha delinquido en contra del patrón, de sus familiares, del personal directivo o del personal administrativo de la - empresa; en este supuesto, y de acuerdo con la reforma legal, independientemente de que quede sujeto a la responsabilidad establecida en las leyes penales, habría que indemnizarlo.

Como se ve, el Artículo que se comenta resulta ridículo, atentatorio de la Constitución y carente de toda lógica jurídica". (22)

(22) Francisco Ramírez Fonseca. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México 1981, Pág. 21.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Todo lo antes expuesto, queda más firme por medio de otra garantía que señala más amplia protección y que queda señalada en la primera parte del Artículo 16 Constitucional que dice lo siguiente:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Es importante señalar la opinión del Maestro Burgoa al respecto y dice lo siguiente:

"El término "nadie", que es el que demarca desde el punto de vista subjetivo la extensión de tales garantías individuales, es equivalente a "ninguna persona", "ningún gobernado". Por ende, interpretando a contrario sensu la disposición constitucional en que se contienen las garantías involucradas en el Artículo 16, - el titular de las mismas es todo gobernado, es decir, todo sujeto cuya esfera jurídica sea susceptible de -- ser objeto de algún acto de autoridad".(23)

Con lo expuesto, en los incisos anteriores tratamos de dejar definido las contradicciones de la reforma comentada y por último señalaremos los diversos criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que haremos mención a las que señala el Lic. Ramírez - Fonseca en su libro ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA L.F.T., que son las siguientes:

(23) Ignacio Burgoa. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 580.

- "a) En un primer caso que se ventiló ante la Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se planteó una interpretación de es tricto Derecho no habiendo dado aviso por escrito el patrón de la fecha y causa o causas del despido, sin haber probado o tratado de pro bar la justificación del despido, ni el trabaja dor haber aceptado los hechos imputados por el patrón.
- b) Ante la Junta Especial No. 5 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje se ventiló un caso semejante pero distinto. Semejante porque aquí también se planteó la problemática relativa a la falta de aviso por escrito de la fecha y cau sa o causas del despido; distinto porque en la especie la parte actora reconoció haber incurrido en la causa de despido invocada por la parte demandada. En este caso la Junta absolvió a la empresa en el laudo dictado al efecto".(23)

(23) Francisco Ramírez Fonseca. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Edit. PAC, México, 1981. Pág. 25.

CAPITULO IV

	Página
CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	83
a).- ANALISIS Y CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LAS CAUSALES DE DESPIDO CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	83
b).- LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ESPECIALES.	130

CAPITULO IV. CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION
LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

A).- Análisis y Consecuencias Jurídicas de las Causales de Despido contenidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales el patrón en un momento dado puede rescindir el -- contrato individual de trabajo, al trabajador que incurra en cuales-- quiera de las fracciones que se mencionan en el Artículo de referen-- cia, por lo que a continuación haremos un análisis de las mismas.

La Fracción I del Artículo 47 de la Ley Laboral determina que se-- rá causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

"I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el Sindicato que lo hu-- biese propuesto o recomendado con certificados falsos o refe-- rencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, ap-- titudes o facultades de que carezca, esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar -- sus servicios el trabajador".

De lo anterior el Lic. Francisco Ramírez Fonseca opina que "En es-- te caso surge el derecho a despedir por el engaño de que es víctima - el Patrón; la simple inhabilidad del trabajador puede dar lugar a la terminación del Contrato de Trabajo de acuerdo con la parte final de la Fracción IV del Artículo 53; así pues, el derecho a despedir nace por la falsedad de los certificados o por la falta de aptitudes o fa

cultades del trabajador habiéndose dicho en las referencias, que tiene dichas aptitudes o facultades". (1)

Al respecto el Doctor Néstor de Buen señala que en este caso que:

"El despido se produce por todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. La Ley sin embargo, en esta Fracción en forma excepcional, autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el Trabajador o el Sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo, mal planteado. En efecto lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es una maquinación o artificio -- que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo". (2)

Por lo que respecta a esta fracción varios autores han coincidido en que para que se dé esta causal se necesita que exista el engaño -- por parte del trabajador o del Sindicato que lo propone, pero así mismo coinciden en que si no hay engaño la Empresa no podrá rescindir el contrato por más incompetente que resulte el trabajador contratado.

Otro elemento adicional lo constituyen las Cartas de Recomendación y fundamentalmente el Contrato, en el que se reitera poseer la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado.

(1) Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo, Comentada, - Edit. Pac, S. A. 1984, Pág. 28.

(2) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. -- Sexta Edición 1985, Pág. 82.

En consecuencia para manejar esta causal habrá que soportarla mediante la conducta de "engaño" aún cuando ésta se traduzca realmente en una demostración de ineptitud o incapacidad del trabajador para -- realizar la labor encomendada, acción a ejercitar dentro del término legal concedido para hacer efectiva dicha causal de rescisión, es de 30 días.

La Fracción II del Artículo 47 de la Ley Laboral señala que:

"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".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina mediante amparo directo 4453/55 que "probidad significa Rectitud de Animo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar".

Como puede apreciarse por la definición del concepto, son muchas y diversas las conductas del trabajador que pueden encuadrar en este supuesto, que también se traduce en una "falta de lealtad" del trabajador hacia la Empresa.

Lo anterior significa que cuando una conducta determinada no encuadre en alguna causal de las enunciadas por el Artículo 47 de la -- Ley Laboral, pero pueda traducirse en una falta de lealtad a la Organización puede enfocarse en esta causal de carácter genérico por su -- definición.

Néstor de Buen dice que: "Faltas de Probidad y Honradez, aún --- cuando suelen invocarse juntas, en realidad son dos conceptos distintos, si bien se emplean a veces como si fueran sinónimos. Para la -- Corte las faltas de probidad llevan inhibidas la carencia de bondad, -- rectitud de ánimo, honrra de bien, integridad y honradez en el - - obrar".

A continuación el Maestro de Buen ejemplifica algunas conductas - que encuadran en faltas de honradez y probidad:

- 1.- La concurrencia desleal al patrón, cuando establece una In--
dustria o Negociación idéntica a la de éste o presta sus ser-
vicios en otra Industria o Negociación de la misma naturale-
za (Jurisprudencia Núm. 79, Apéndice 1917 a 1965, páq. 90).
- 2.- La presentación de documentos falsos ante el patrón para pre-
tender justificar faltas de asistencia (Amparo Directo - - -
478/73, Melitón Martínez Camacho, Cuarta Sala, Informe 1973,
pág. 31).
- 3.- El hecho de disponer de bienes del patrón cualquiera que sea
su valor. (Amparo Directo 971/73, María Eugenia Arredondo --
Pita, Cuarta Sala, Informe 1977, páq. 31).
- 4.- El uso de un vehículo del patrón, por parte del trabajador,
para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, ---
sino para actos personales del trabajador (Amparo Directo --
26/71 Daniel Tovar Gallardo, Cuarta Sala, Informe 1971, páq.
38).

- 5.- Patrocinar un trabajador que no desempeñe una representación sindical, a otro trabajador de la misma empresa en un juicio laboral (Amparo Directo 4294/70 Instituto Mexicano del Seguro Social, Cuarta Sala, Informe 1971, pág. 38).
- 6.- Abandonar sus labores el trabajador sin haber concluido su jornada o por no asistir al trabajo con puntualidad (Amparo Directo 1059/72 Wilfrido Aguilar Nájera, Cuarta Sala, Informe 1971, pág. 30).
- 7.- Intentar el trabajador apropiarse del inmueble que habita, - no obstante estar enterado que es propiedad del patrón, siguiendo un juicio de prescripción adquisitiva, en contra de la persona del propietario (Amparo Directo 5208/71 Carlos Parra Rodríguez, Cuarta Sala, Informe 1972, pág. 31).
- 8.- No tomar las medidas necesarias el encargado de una oficina en la que existen trabajadores indisciplinados, para que éstos cumplan correctamente con el trabajo a realizar (Amparo Directo 7659/79 Miguel Angel Beltrán Gastelum, Informe 1980, Cuarta Sala, pág. 51).
- 9.- Encontrarse dormido el trabajador en sus horas de trabajo -- (Jurisprudencia definida, Informe 1981, Cuarta Sala, pág. -- 33)". (3)

(3) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa 1985, Pág. 82, 83 y 84.

Sin embargo, la Corte ha señalado que no es causa de despido el hecho de que un trabajador se duerma desempeñando su trabajo en jornada nocturna, pues resulta lógico que un trabajador, cualquiera que sean sus condiciones físicas, pueda ser dominado por el sueño en ese tipo de jornada.

El Maestro Euquerio Guerrero dice que por Probidad entendemos:

"Rectitud de Animo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar (A.D. 4453/55). La probidad entendida de ese modo no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad como el robo, el abuso de confianza o el fraude ya que la falta de probidad cometida por el trabajador puede no constituir un delito pero sí ser causa de despido, por esto. "El punto básico en el que tratamos de insistir, es que la probidad es un concepto mucho más amplio, muy cercano al de la lealtad, ya que el hombre que es desleal no es probo".

(4)

En la misma fracción se encuentran las injurias como causas de -- rescisión y dado que la injuria no es solamente la pronunciación de -- las palabras sino que las mismas deben tener la intención de demos-- -- trar, se dejó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolvieran cada caso en particular apreciando los hechos y las circunstancias -- del caso particular.

En cuanto a las causales por actos de violencia, amagos o malos -- tratamientos, en este caso creemos que se justifica el despido, ya -- que no es posible mantener dentro de la empresa a un trabajador que -- ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción, como tampoco es

(4) Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1984, Pág. 284.

posible que convivan dentro de la misma empresa dos personas, una de ellas perteneciente a la Administración de la empresa, que ha sido ofendida por la otra.

El último párrafo de la Fracción II del Artículo 47 otorga una dispensa al trabajador al decir: "Salvo que medie provocación o que obre en defensa propia". Lo anterior no sólo dispensa al trabajador, sino que: "Si el patrón o su personal directivo provocan al trabajador o si éste obra en legítima defensa, no se le puede imputar ningún acto culposo, sino a la inversa, el responsable de los sucesos será el provocador". (5)

A continuación transcribiremos las siguientes Jurisprudencias y Tesis al respecto:

"FALTAS DE PROBIIDAD ORIGINAN LA RESCISION DEL CONTRATO EN TODO TIEMPO. El patrón puede, en todo momento ejercitar en -- contra del obrero la terminación de su contrato, en los casos de los Artículos 121 y 122 de la Ley Laboral, por las -- causas que en dichos preceptos se señalan. Sería absurdo le gal establecer que cuando un trabajador comete una falta en contra de su patrón, éste puede rescindir inmediatamente su contrato laboral, pero cuando la gravedad de la falta de pro bidad implique un verdadero delito sujeto a la sanción de -- las leyes Penales, no podría rescindir su contrato sino hasta que recayera sentencia penal condenatoria". A.D. 4739/63. Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 20 de agosto de 1965. Circular 515 de la Confederación Patronal de la República Mexicana*.

(5) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1981, Pág. 245.

"PROBIDAD FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULOS DEL PATRON A FINES PARTICULARES DE LA CONSTITUYE. El trabajador que tiene a su cargo un vehiculo propiedad del patrón y destina al mismo a fines particulares sin estar autorizado para ello, incurrir en falta de probidad y honradez".

Amparo Directo 5346/76. Jesús López Lizárraga.- 3 de noviembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo - Ariza Bracamontes.

Amparo Directo 2921/70. Leonardo Barrera Román. 26 de enero de 1972.- 5 votos. Ponente Manuel - Rutz.

Amparo Directo 2086/72. Sergio Heredia Domínguez - 11 de agosto de 1972.- 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 26/71. Daniel Tocar Gallardo. 2 de agosto de 1972.- 5 votos. Ponente: Ma. Cristina -- Salmorán de Tamayo.

Asimismo hacemos notar que las injurias proferidas al patrón fuera del horario de labores por parte del trabajador dan origen a la -- rescisión de su contrato individual de trabajo, por lo que a continuación transcribiremos la siguiente ejecutoria:

"INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas - en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón aunque - estos hechos no encajen dentro de lo estatuido - por la Fracción II del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que ocurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto al de trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la Fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves, que hacen imposible que continúe entre ambas la relación de trabajo". A.D. 8017/64. Jesús M. Carranza, fallado el 15 de febrero de 1966. Circular 582 de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Otros casos de Falta de Probidad han sentado diversas Ejecutorias y Jurisprudencias que a continuación se mencionan.

"FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo".

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 38, Pág. 19.- Amparo Directo 4771/70. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 votos.

Volumen 44, Pág. 25.- Amparo Directo 1391/72. Ma. del Carmen Reyes Márquez. 5 votos.

Volumen 57, Pág. 23.- Amparo Directo 971/73. Ma. - Eugenia Arredondo Pita. 5 votos.

Volumen 63, Pág. 21.- Amparo Directo 5288/73. Porfirio Morán Rojas. Unanimidad 4 votos.

Volumen 69, Pág. 15.- Amparo Directo 1173/74. Instituto Mexicano de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Unanimidad de 4 votos.

Jurisprudencia: Apéndices 1975, Quinta Epoca, Cuarta Sala, Tesis 97, Pág. 104.

"FALTAS DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR. EL PATRON NO DE BE ACREDITAR LA PROPIEDAD, PREEXISTENCIA Y FALTA - PGSTERIOR DE LOS BIENES.- Tratándose de la causal- de rescisión de la relación laboral de trabajo sin responsabilidad del patrón no debe acreditar la -- propiedad, preexistencia y falta posterior de los bienes de que haya dispuesto un trabajador, para - poder deducir si éste ocurrió en la falta de probi- dad que se le atribuya, porque tales circunstan- -

tancias son irrelevantes, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje está legalmente facultada para determinar la existencia de la causal - apuntada sin que sea necesario establecer la propiedad, toda vez que no se trata de una denuncia de carácter penal".

Séptima Epoca, Quinta Parte: Volumen 56, Pág. 33.
Amparo Directo 1164/73.- Leoncio Ramirez Lara.- 5 votos.

"FALTA DE PROBIIDAD Y HONRADEZ. SU CONNOTACION LABORAL ES DISTINTA A LA PENAL.- Si a un trabajador - se le concede el amparo y protección de la Justicia Federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, - ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y - honradez en la relación laboral, pues la connotación que corresponde en la materia penal para los delitos contra la propiedad, es distinto de aquella a que alude la materia laboral para las faltas de probidad y honradez en que incurren los -- trabajadores".

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 66, Pág. 17. - A.O. 4026/73.- Joaquín Caballero Collado.- 5 votos.

"FALTA DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN - RELACION CON LA.- Las pruebas de un proceso - penal, deben ser estudiadas en el laudo, no - en función del valor que le hubiesen merecido a la Autoridad Penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el Juicio Laboral, juzgando en conciencia para precisar si con - tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. I, pág. 55. A.D. 2969/56.- Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. IV, pág. 52 A.D. 2234/56.- Central de - Líneas, S.A.- 5 votos.

Vol. VIII, pág. 109. A.D. 4614/57.- Cfa. Mine ra Asarco, S.A.- Unidad Santa Bárbara.- 5 votos.

Vol. XVI, pág. 60. A.D. 6558/57.- Mario Cardo so Garca.- 5 votos.

"FALTA DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCU - RRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA.- La cir cunstancia de que un obrero haga competencia

a su patrón, estableciendo una industria o - negociación idéntica a la de éste o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta - de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza".

Quinta Epoca.

Tomo XLIV, pág. 204. R. 1024/34.- Quiroz Carlos y Coag.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV, pág. 7432. A.D. 77/42.- Mancinelli Randoni Augusto. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXX, pág. 294. A.D. 2993/43.- Boniche Arturo.- 5 votos.

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

Tomo LXXXIII, pág. 2990. A.D. 7660/44.- Noria Miguel.- Mayoría 4 votos.

Jurisprudencia Apéndice 1975, Quinta Epoca, - Cuarta Sala, Tesis 96, pág. 103.

"FALTA DE PROBIDAD. DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y -

honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera - que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza".

Amparo Directo 8085/79.- Aurea Villalba Flo - res.- 9 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 vo - tos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas; Secreta - rio Jorge Landa.

PRECEDENTES

Amparo Directo 2874/78.- José Santos Garza - Campos.- 23 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos.- Ponente Ma. Cristina Salmorán de Ta - mayo.- Secretario: Joaquín Azib Núñez.

Amparo Directo 646/75.- Joaquín Medina Subi - jurki.- 11 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos.- Ponente Jorge Saracho Alvarez.- Secre - taria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Amparo Directo 853/76.- Instituto Mexicano - del Seguro Social.- 18 de junio de 1976.- Ma - yoría de 3 votos.- Ponente Ma. Cristina Salmo - rán de Tamayo. Disidente Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Joaquín Azib Núñez.

Amparo Directo 1921/76.- Carlos Heredia Cruz
19 de agosto de 1976.- 5 votos. Ponente: -
Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Joaquín -
Azib Núñez.

TESIS RELACIONADA

Amparo Directo 5369/77.- Procurador General -
de Justicia del Distrito Federal.- 5 de junio
de 1978.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Sa-
morán de Tamayo. Secretario: Joaquín Azib Nú-
ñez.

La Fracción III del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo -
señala que:

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

Lo anterior tiene su justificación en que la realización del tra-
bajo en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa.

Ahora bien, para que el trabajo se desempeñe en forma normal es
preciso el orden o disciplina; si éste se quebranta, necesariamente se
altera el ritmo normal de trabajo.

Asimismo, es importante señalar, que la Ley menciona como condi-
cionante de la causal de rescisión en la comisión de actos: "Si como -

consecuencia de ellos se altera la disciplina del trabajo", de lo -- cual se deduce que habrá de producirse tal "alteración del orden" pa-- ra el manejo de esta causal, ya que bien podría ocurrir una riña o -- conflicto, pero sin que se produzca el elemento señalado, en cuyo ca-- so daría lugar a una medida disciplinaria.

Al respecto el Maestro Euquerio Guerrero opina que: "El obrero debe respeto y obediencia al patrón pero también debemos entender, -- por desprenderse así de la disposición que comentamos, que el trabaja-- dor está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respec-- to pueden hacerse, referentes a principios de solidaridad, creemos -- que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en -- que conviven diversos individuos, deben reconocerse expresa o tácita-- mente, normas de conducta para las relaciones entre ellos". (6)

A continuación transcribiremos la siguiente Ejecutoria:

"RIAA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El solo hecho - de una riña entre trabajadores, a hora de la - bores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente pa-- ra que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción - III del Artículo 122 de la Ley Federal del - Trabajo. (Art. 47. III)".

(6) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1984, Pág. 262.

A.D. 3139/70 José Pineda Escobar.
 A.D. 5706/67 Baldemar Olivares R.
 A.D. 6096/67 Miguel González Vélez.
 A.D. 2284/63 Fernando de los Reyes.
 A.D. 8479/75 Felipe Galván L.
 A.D. 8012/44 The Fresnillo Co.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975, 5a. parte,
 4a. Sala, Tesis 214, pág. 203.

La Fracción IV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se
 ha que:

"IV.- Cometer el trabajador, fuera del servi-
 cio contra el patrón, sus familiares o -
 personal Directivo o Administrativo, al-
 guno de los actos a que se refiere la --
 Fracción II, si son de tal manera graves
 que hagan imposible el cumplimiento de -
 la relación de trabajo".

De lo anterior el Dr. Néstor de Buen opina que: "En cuanto a la
 expresión de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de
 la relación de trabajo", señala que es una situación meramente subje-
 tiva pues es claro que la expresión "hacer imposible" constituye un -
 eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conduc-
 ta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación -
 de la relación de trabajo resultaría inconveniente, porque es obvio que
 por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos -
 no imposibilitan la continuación de la relación laboral". (7)

(7) Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa,
 México 1984, Pág. 87.

Por lo que se refiere a los sujetos pasivos en la causal debemos señalar que la expresión personal DIRECTIVO parece vincularse a las disposiciones de los Artículos 9º. y 11º. relativos, respectivamente al personal de confianza que ejerce funciones de Dirección, Gerentes y demás personas que tienen el carácter de representantes del patrón y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

A este respecto señalaremos a continuación la siguiente Ejecutoria:

"INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA - DE LAS HORAS DE LABORES.- Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estatuido por la Fracción II del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo por las mencionadas -- circunstancias en que incurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto lugar al del trabajo, también es cierto que tales hechos, justifican los extremos exigidos por la Fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo".

A.D. 8017/64 Jesús M. Carranza.

La Fracción V del Artículo 47 de la Ley Laboral señala que:

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

Esta fracción exige que se trate de actos intencionales que provoquen, perjuicios materiales, expresión poco afortunada ya que es -- evidente que la intención del legislador era referirse a los daños -- que son pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio y no a los -- perjuicios que denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir.

Por lo que se refiere a la intencionalidad, resulta un elemento subjetivo sumamente difícil de probar.

De acuerdo con las reglas de la prueba en materia laboral, corresponde al patrón probar la lesión y al trabajador su no intención de causarla.

Ahora bien, si la empresa logra probarlo, no sólo será causal -- de despido sino que, también por el dolo que esta conducta implica la empresa tendrá siempre la posibilidad de exigir al trabajador la reparación de los daños causados.

Así mismo, a continuación transcribiremos la opinión del Maestro Néstor de Buen al respecto de esta fracción a la que llama sabotaje y de la cual dice que: "Significa este galicismo, de uso autorizado por

la academia "El daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, productos, etc." (Diccionario 1970). La Fracción V del Artículo 47 exige que se trate de actos intencionales y que se provoquen "perjuicios materiales", expresión pocoafortunada ya que es evidente que la intención es referirse a los daños que son pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio y no a los perjuicios que denotan ganancias ilícitas que se dejan de percibir. (8)

La Fracción VI del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

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

La presente Fracción, al igual que la anterior, prevee como -- causa de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, diferenciándose en cuanto a la importancia del perjuicio material y conducta -- del agente.

Atendiendo al principio jurídico que establece que donde la Ley no distingue, no se debe distinguir, podemos concluir, que cualquier perjuicio material causado con intención será causa de rescisión conforme a la Fracción anterior; no así en éste que exige como consecuencia un perjuicio material grave.

(8) Néstor de Buen Lozano.- Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1985, Pág. 87.

El concepto de perjuicio grave es abstracto y relativo, ya que por ejemplo el daño a una máquina (cuando es única) es grave para una empresa; pero quizá no lo sea cuando hay 100 máquinas iguales. Queda rá sujeto a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la determinación del elemento en cuestión.

En cuanto a la conducta del trabajador, la Fracción encomento sustituye la intencionalidad por la negligencia como causa única del perjuicio. Así pues; tiene que haber de por medio un descuido de tal naturaleza que sea la causa única del perjuicio material.

Los elementos señalados se encuentran en una Ejecutoria donde se puede leer.

"NEGLIGENCIA, LA: La negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos. Ahora bien, si un testigo declaró que vio el momento en que el actor colocaba mal una pieza de la máquina no pudiendo llamarle - - oportuna~~mente~~mente la atención porque el actor inme--diatamente puso a trabajar la máquina, ocasionando la ruptura de la pieza, su testimonio, aunque singular, puede ser suficiente para tener por de mostrada la negligencia del trabajador, sin que el hecho de que se trate de un testimonio singular impida que tenga por demostrado el hecho".

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

"Si el trabajador abandonó el vehículo en el que repartía los objetos entregados por la compañía en donde prestaba sus servicios, permitiendo así la comisión del delito de robo cuyos autores se ignoran, en tales hechos intervino la negligencia notoria del trabajador, que trajo como consecuencia los perjuicios antes dichos a la compañía que lo ocupaba, por lo que al estimar la Junta responsable que se encontraba justificado el despido, aplicó correctamente la Fracción VI del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo".

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

La Fracción VII del Artículo 47 de la Ley Laboral dice:

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

El bien jurídico tutelado en esta Fracción es el relativo a la integridad física o vida de las personas, como la seguridad del establecimiento. Nótese que al no distinguir la Ley, la protección se extiende a todas las personas que se encuentran en el establecimiento, es decir, no sólo a los que laboran en dicho lugar, sino a toda persona que por la circunstancia que sea se encuentre en el establecimiento.

En lo relativo a la conducta del trabajador, debe ésta a obedecer, a imprudencia o descuido inexcusable, o sea a imprevisión, a falta de reflexión o de atención, ya sea que dicha conducta sea asumida por el trabajador dentro o fuera de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio connotado. La causal de referencia puede producir una consecuencia conexa pocas veces prevista, relativa a la obligación de patrón de indemnizar a los trabajadores que hubieren sufrido alguna lesión o hasta el fallecimiento con motivo de la conducta imprudente de quien provocara el accidente; esto es que - tal supuesto debe calificarse para los trabajadores lesionados como - un riesgo de trabajo. Así lo expresa el Artículo 498 del Código Laboral cuando en su Fracción III dispone expresamente: "No libera al patrón de responsabilidad que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo

Lo anterior está confirmado por la Corte en la siguiente Jurisprudencia:

"Accidentes de trabajo, indemnización por, aunque haya descuido de parte del obrero. El patrón está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido, de acuerdo con el Artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (ahora 489 de la Ley actual), el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos de trabajo; porque el trabajador; porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos del trabajo, porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima o

porque haya habido premeditación de su parte".

Quinta Epoca:

Tomo XL, Pág. 1285. R. 12948/32. Cfa. Minera
Asarco.- 5 votos.

Tomo XL, Pág. 2026 R. 116/29. Cfa. Ferroca--
rril Sud Pacifico de México. 5 votos.

Tomo XL. Pág. 2033/29. R. 4308/29 F.F.C.C. -
Nacionales de México. 5 votos.

Tomo XL. Pág. 3790. R. 4047/32. Aguirre Sán
chez Felipe, Suc. 5 votos.

Tomo XLIV, Pág. 4648. R 2121/34. Garcia Ray
mundo. Unanimidad 4 votos.

La Fracción VIII del Artículo 47 de la Ley Laboral señala que:

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales
en el establecimiento o lugar de tra-
bajo".

En esta causal se requiere la concurrencia de dos circunstan-
cias, a saber: La comisión de actos inmorales y que éstos se produz
can en el establecimiento o lugar de trabajo.

"Debemos entender por inmoralidad, para los efectos de la Ley
Federal del Trabajo, el hecho de asumir una conducta que aparte de -

lo que en un lugar y en un momento determinado, la comunidad acepte - como buenas costumbres". (9)

Por actos inmorales entendemos con la Corte que son aquellos que manifiesta, notoria y públicamente provocan la indisciplina y atacan directamente el pudor de los trabajadores". (10)

La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar, la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y/o segundo, a extremos ridículos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar contra ellas es lo que un hombre normal puede calificar, como un acto inmoral. Consideramos que la Fracción VIII se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad". (11)

De lo anterior podemos decir que ha sido definida la moral como la disciplina que norma la conducta del hombre, misma que supuestamente va de acuerdo con las buenas costumbres y la cual tiene como característica ser interna unilateral e incoercible.

Es evidente que la Ley Federal del Trabajo al hablar de actos inmorales, se quiere referir a las prácticas contrarias de las buenas costumbres, conducta que impone a los trabajadores la Fracción VII -

(9) Francisco Ramírez Fonseca. Ley Federal del Trabajo. Editorial - Pac. México 1984, Pág. 29.

(10) Luis Muñoz. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1948, Pág. 413.

(11) Eugenio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1984, Pág. 264.

del Artículo 134 que a la letra dice: "Observar buenas costumbres - durante el servicio".

En última instancia, la calificación de inmoralidad respecto de un acto de algún trabajador, corresponderá al criterio de las autoridades laborales.

Por otra parte la Ley Laboral distingue el establecimiento del lugar de trabajo, pues bien puede suceder que éste último no se encuentre localizado dentro del establecimiento. Esto acontece frecuentemente en empresas, por ejemplo, que prestan servicios en el domicilio de los clientes. Así pues, es causa de rescisión del contrato la comisión de un acto inmoral, ya se cometa éste en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde preste el servicio.

La Fracción IX del Artículo 47 DE LA LEY LABORAL SEÑALA:

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

La Suprema Corte de Justicia ha insistido mucho en que la relación de trabajo está basada en la confianza mutua. Por lo tanto, al perderse ésta por una causa razonable y establecida en la Ley Laboral, la consecuencia tiene que ser la rescisión del contrato de trabajo.

La Fracción que comentamos se inspira precisamente en la idea señalada anteriormente, pues parte de la base de que ninguna confianza puede tenerse en un trabajador que divulga asuntos de carácter re

servado a la empresa.

Los trabajadores según la Fracción XIII del Artículo 134, tienen la obligación de "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa. La palabra revelar tiene muchas acepciones; entre ellas en contramos que revelar es lo mismo que publicar, descubrir, difundir, pregonar o divulgar, es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o alguien. Esta Fracción se refiere a la difusión de los métodos o sistemas establecidos para el desarrollo de las actividades, cuyo conocimiento se considera reservado para los colaboradores.

En cuanto a los asuntos de carácter reservado, éstos pueden referirse a los sistemas de ventas, producción, a las políticas laborales y en general a todo lo relacionado con la empresa aunque no sea en ocasión de su trabajo.

En cuanto a que los asuntos sean reservados, lo cual tocará calificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, es indudable que la Ley Laboral se refiere a lo que no conviene a la empresa que conozca un tercero o que se haga del dominio público. En esta Fracción es importante la doble probanza, pues por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter privado y por otra, con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

La Fracción X del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

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

Esta fracción es una de las que más polémicas ha suscitado en la práctica, por su falta de precisión, y claridad, ya que al expresar que se deben de tener más de tres faltas en un período de 30 - - días, se deja abierta la posibilidad de interpretación sobre si más de tres faltas son cuatro faltas o tres faltas y media.

Los Tribunales han señalado en tésis que ya constituye Jurisprudencia, que si la jornada es continua, la expresión más de tres faltas debe tomarse como equivalente a cuatro faltas.

"Si el Artículo 21 Fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, - establece como causa de rescisión del contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso -- del patrón y sin causa justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y por ello desde en tonces empieza a correr el término de la prescripción".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuar
ta Sala, Tésis 101. Págs. 109 y 110.

En relación con la jornada discontinua, la falta de asistencia a una de las partes de que se compone la jornada debe computarse como media falta para efectos de despido. Así lo ha establecido también la Suprema Corte de Justicia.

"FALTA DE ASISTENCIA, EN CASO DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES.- Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causa prevista por la Fracción X del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, - - pues de no computarse la media falta, se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los Patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta completa".

Amparo Directo 4563/81. Sergio Cervantes Villagas, 22 de marzo de 1982. Unanimidad 4 votos. - Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Secretario J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo Directo 5553/81. Octavio Domínguez Sánchez. 24 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez. Secretario Ma. del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo Directo 2879/66. Florencio Velázquez Escarp. 5 votos, Sexta Epoca, Quinta Parte, Volumen CXVII. Pág. 26.

Amparo Directo 5376/69 Radiodifusora X.E.F.I. 5 votos. Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 15, Pág. 23.

Al respecto hay autores que consideran que la rescisión del contrato procede con tres faltas y media, por lo que en este caso la Ley no distingue, no se debe distinguir.

Al respecto los Tribunales han sostenido lo contrario:

"FALTA DE ASISTENCIA, SE REQUIEREN CUATRO para - que opere la rescisión del CONTRATO DE TRABAJO POR. Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que - sean más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción X. Atento al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia en la tesis visible - en la pág. 2540 del tomo XLVIII, de la Quinta - Época del Semanario Judicial de la Federación, - que a continuación se transcribe:

TRABAJADORES, FALTA DE ASISTENCIA DE LOS.

La Fracción X del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por te--

ner el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin compromiso del patrón, o sin causa justificada, lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, - que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al Patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, - es decir, cuatro en adelante".

Amparo Directo 3665/77. Amín Simón Habid. 28 de Septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario Adolfo O. Aragón Mendía.

Es importante señalar que se configure esta causal, es necesario esperar a que se complete la falta o media falta que nos haga caer en el supuesto de más de tres, como lo establece la Fracción en análisis; por lo tanto, es menester que en el cuarto día que el trabajador deje de concurrir a sus labores se agote la jornada Legal, - porque en cualquier momento de ese cuarto día puede presentarse el trabajador a justificar sus faltas y podría encontrarse que ya se le había rescindido su contrato en forma injustificada, lo anterior se basa en la siguiente tesis:

"FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISIÓN NO CONFIGURADA POR.- La Junta responsable agravó a los trabajadores quejosos con el laudo reclamado, al haber tenido por probada la causa prevista en la Fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal -- del Trabajo; siendo que el patrón antes de con-

cluir la jornada legal de labores correspondiente al cuarto día de inasistencia, día por rescindido el contrato de trabajo de aquéllas. - - Aplicación de la tesis relacionada con la Jurisprudencia No. 99, Pág. 77, Cuarta Sala, Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, bajo el rubro:

"TRABAJADORES. FALTA DE ASISTENCIA DE LOS".

Amparo Directo 9/84. Ma. Adela Balam Uc. y Lucy Chan Casanova. 13 de marzo de 1984. Unanimidad de votos.- Ponente Martín Borrego Martínez. Secretaria: Ma. Elena Valencia Solís.

Otro aspecto interesante del tema es el que se refiere a que no se consideran faltas in justificadas las habidas después del despido.

El caso se presenta con mucha frecuencia cuando el trabajador solicita permiso para ausentarse por varios días y la empresa se lo niega; no obstante lo anterior, el trabajador se ausenta y presenta ese mismo día su demanda por despido injustificado, a fin de que no se tomen en cuenta las faltas posteriores.

En estos casos las empresas quedan sin defensa alguna, ya que basan su excepción al despido del trabajador en "días aparentemente posteriores al despido"; por lo que la empresa deberá excepcionarse en estos casos via separación voluntaria, con la baja correspondiente

te en el Seguro Social y al respecto se cita la siguiente Ejecutoria:

"RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTAS DE ASISTENCIA IMPUTADAS AL TRABAJADOR, POSTERIORES A LA FECHA EN QUE AFIRMA QUE FUE DESPEDIDO.- Si el trabajador actor aduce que fue despedido en determinada fecha por el patrón demandado y éste se excepciona en el sentido de que rescindió el contrato con fecha ulterior a la indicada -- por el reclamante como la de su despido, por -- faltas de asistencia posteriores a ella; corresponde al propio Patrón acreditar la subsistencia del vínculo laboral durante el lapso que medió entre esas dos fechas, pues de lo contrario no es procedente considerar probada la referida excepción".

A.D. 653/84 Shiro Plast de México, S. A.

A.D. 1945/84 Salvador Esquivel Rivera.

A.D. 1463/79 Andrés Cristi González.

Esta causal debe hacerse valer a partir de la última falta y se tienen 30 días a partir de ésta para aplicarla, o sea que las faltas deben presentarse durante ese período.

En relación con la causal de rescisión a que se refiere el Artículo 121, (después 122 y hoy 47 Fracción X, de la Ley Federal del Trabajo). No es necesario que las faltas de asistencia - del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de

ellas, debe entenderse por un mes de lapso cualquiera de treinta días a partir de la primera - falta.

	TOMO	Pág.
II	Emigdio de la Fuente	52
XIV	Salvador Solana Cevallos	133
LII	Francisco Lara Huerta	78
LXIV	Simón Flores Alva	14

Como otro elemento de la Fracción, encontramos que las faltas - deben ser sin justificación y sin permiso del Patrón, esto quiere decir que las faltas deben justificarse ante el patrón y no en las Juntas de Conciliación posteriormente, ya que dicha justificación carecerá de objeto.

"FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS. Para que las faltas al - trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la - CAUSA DE las mismas y acreditar, cuando vuelva - al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del CONTRATO DE TRABAJO haga el Patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas - ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE correspondiente".

	TOMO	Pág.
VII	Planta Pasteurizadora, S. A.	82
XXXIX	Hotel Caleta de Acapulco, S. A.	20
XLV	Humberto García Jurado	23
XLV	José María Morales	25
LX	Servando Galindo	61

En cuanto a la forma de justificar las faltas, no es dable afirmar, en términos generales, que la causa justificada de las faltas - debe acreditarse fehacientemente a través de cualquier medio idóneo.

Sin embargo, en caso de enfermedad, y tratándose de trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, el único - documento que puede justificar la falta, es la INCAPACIDAD expedida por dicho organismo.- Así lo han establecido también nuestras Autoridades Jurisdiccionales en la siguiente Tesis:

"FALTA DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD, JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL I.M.S.S. Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea - para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del CERTIFICADO DE INCAPACIDAD MEDICA PARA LABORAR, OTORGADA POR DICHO INSTITUTO".

Amparo Directo 2303/81. INSTITUTO MEXICANO DEL - SEGURO SOCIAL. 5 de Octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tameyo.

Así pues, concluimos que la falta es justificada en los siguientes términos:

- 1.- Si el trabajador obtiene previamente el per
miso del Patrón para ausentarse temporalmen
te de sus labores.
- 2.- Cuando el trabajador (si las circunstancias se lo permiten) da aviso sobre su ausencia, independientemente de que justifique las - faltas al regresar a su trabajo.
- 3.- Si las circunstancias no le permiten notifi
car sobre la necesidad de ausentarse, justi
fica las faltas al regresar a su trabajo.

La Fracción XI del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

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

En relación a la Fracción que analizamos, cabe hacer mención -- que lo que caracteriza al contrato de trabajo, es el elemento de sub
ordinación, es decir, por el poder de mando de la empresa y el deber de obediencia del trabajador, al respecto, el Doctor Néstor de Buen Lozano señala que: "La causal más grave de las previstas en el Artículo 47 de la Ley, es la desobediencia sin causa justificada, siem
pre que se trate del trabajo contratado. La razón es obvia: si lo - esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, la --

violación a esa característica, el no acatar el trabajador a las órdenes que recibe, constituye una falta imperdonable". (12)

También nuestras Autoridades Jurisdiccionales han sancionado esa conducta de los trabajadores y han emitido la siguiente ejecutoria.

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La orden dada por el Patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por lo tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado".

A.D. 8727/86 FLETES DE MEXICO, S. A. de C. V. 5 votos. Volumen 6. Pág. 16.

A.D. 1819/69 Dan Villanueva Briseño, Volumen 14, Pág. 38.

A.D. 3904/69 The Pullman Company. Agencia en México. Vol. 14. Pág. 38.

A.D. 5518/69 Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos. Volumen 14. Pág. 38.

A.D. 9899/68 Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos. Vol. 14. Pág. 38.

(12) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1985. Pág. 93.

Ahora bien, la sola desobediencia no justifica el despido, es necesario que la instrucción DADA AL TRABAJADOR para cumplir, determina da encomienda, debe ser emitida directamente por el Patrón o sus representantes, entendiéndose por éstos últimos, aquéllos a quien la em presa hubiere incluido en su cuadro de trabajadores de confianza y -- tenga a su vez diversos colaboradores bajo su mando. Lo anterior implicará también, que se trate de una orden derivada de quien tenga fa cultades expresas para el manejo del área en que se desarrolla el Tra bajador.

El deber de obediencia no es limitado e irracional, existen - - excepciones como es el caso en que el trabajador no debe cometer actos ilícitos ordenados por la empresa, o cuando el estado físico del trabajador o un caso fortuito o de fuerza mayor le impida cumplir -- una orden en el momento mismo de recibirla.

Es necesario que la desobediencia se refiera a las obligaciones pactadas en el Contrato. Al respecto citaremos la siguiente Ejecutoría.

**"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO
POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FAL
TA.**

Basta que un trabajador desobedezca, sin causa - justificada, las órdenes del Patrón en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el Patrón puede rescindir las relaciones laborales".

A.D. 7499/80. Olga Guzmán Luengas. 5 de Octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santa Cruz Fernández.

Por último, es importante señalar que para que se configure esta causal, no es necesario que la empresa constantemente ordene al trabajador que cumpla con su obligación de prestar los servicios a que está obligado pues dicha orden debe estimarse permanentemente durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

La Fracción XII del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

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

Al respecto el Doctor Néstor de Buen Lozano señala:

"En esta Fracción el bien Jurídico protegido es la salud de los trabajadores y él deberá cumplir, el de la prudencia que debe observarse en el manejo de instrumentos peligrosos. Pero además en estos casos están en juego, inclusive, los intereses económicos de las empresas, ya que una - - gran incidencia de accidentes traería consigo el aumento de Grado de Riesgo y consecuentemente de las cuotas por Accidente de Trabajo en la Seguridad

dad Social que están en su totalidad a cargo de la empresa". (13)

De lo anterior y tomando en cuenta lo que establece el Artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que en los reglamentos respectivos se determinarán las medidas que deberán observarse, a -- fin de evitar riesgos de trabajo.

Al efecto, se formuló el Reglamento de Medidas Preventivas de - Accidentes de Trabajo, el cual contiene reglas que deberán observar- los trabajadores, atendiendo a la diversidad de condiciones y equipo manejados en las empresas.

Con el mismo fundamento, el Ejecutivo Federal emitió también di- versos ordenamientos entre los que se encuentran: El Reglamento de Seguridad de los Trabajos de las Minas y Reglamento de Higiene del - Trabajo y Recipientes sujetos a Presión, siendo la Dirección General de Medicina del Trabajo, adscrita a la Secretaría del Trabajo y Pre- visión Social, que es la que se encarga de supervisar que se cumplan estas disposiciones.

La Fracción XIII del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

"XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, sal- vo que, en este último caso, exista pres- cripción médica, antes de iniciar su ser-

(13) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, - México 1985, Pág. 95.

vicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del Patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

En esta causal responde a un problema social como es el del alcoholismo entre los trabajadores. En cierto modo actúa como un correctivo de conducta, mientras que por otra parte, intenta evitar un grave riesgo a la seguridad de la empresa, ya que el trabajador que se presenta en estado de ebriedad supone un peligro no sólo para sí mismo, sino para el resto del personal.

La embriaguez, entendida como el estado en que se encuentra una persona por efectos de la ingestión de bebida alcohólica que produce la perturbación de sus sentidos, se encuentra sancionada por la Ley Laboral atendiendo a las consecuencias que de ella se derivan, pues es indudable la peligrosidad que representa la merma importante en las facultades del individuo.

Sin embargo los Tribunales Laborales han aclarado que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad; por lo que a continuación mencionaremos la siguiente ejecutoria:

"EBRIDAD, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES SUFICIENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE. El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de -consciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio".

A. D. 6326/79. Ferrocarriles Nacionales de Mé-
xico. 5 de Junio de 1980. Unanimidad de 4 vo-
tos. Ponente Juan Moisés Calleja García.

Complementa el otro elemento de esta causal de Rescisión, tanto -
el trabajador que se presenta a su trabajo en estado de Ebriedad, co-
mo el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo.

En relación a lo anterior, transcribiremos el siguiente criterio
emitido por la Corte:

"LA FINALIDAD DE EVITAR QUE LOS TRABAJADORES IN-
TRODUZCAN a la empresa bebidas con contenido -
alcohólico es, obviamente, impedir que los tra-
bajadores ingieran durante las horas de traba-
jo bebidas que contengan alcohol, cualquiera -
que sea su graduación, no sólo para que los --
mismos desempeñen eficientemente su trabajo, -
sín entorpecimientos provocados por el alcohol;
además como una medida para prevenir accidentes
en el uso de las máquinas, instrumentos y mate-
riales de trabajo, prevención que los patrones
están obligados a adoptar, de acuerdo con la --
Fracción XV del Artículo 123 Constitucional, -
por tanto, independientemente de lo que dispo-
nen las normas que rigen el expendio de bebi-
das alcohólicas, es inconcluso que, para efec-
tos de la sanción previstas en la disposición
que se comenta la cerveza es una bebida embria-
gante".

AMPARO DIRECTO 6838/58. The Fresnillo Company.
25 de julio de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Este es un tema que ha provocado muchas controversias por la dificultad que ello representa al respecto, las autoridades también han sostenido en la siguiente Ejecutoria:

"LA EMBRIAGUEZ, es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos, con la sola observación del hecho; esto es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión".

Amparo Directo 6201/78. Armando Alcántara Mendoza.- 12 de Marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Asimismo, y ya con carácter Jurisprudencial, los Tribunales han señalado que en caso de demanda del trabajador con motivo de esta causal, bastará la prueba testimonial para que la empresa acredite que dicho trabajador acudió o estaba en el centro de trabajo en estado de ebriedad; por lo que a continuación transcribiremos la siguiente Jurisprudencia:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos".

SEXTA EPOCA. QUINTA PARTE:

A. D. 1421/57. Aquilino M. Altamirano. 5 votos
Volumen IX. Pág. 67.

A.D. 592/5D. Ma. Dolores Sepúlveda Lozano. 5 -
votos. Volumen XXVIII. Pág. 43.

A.D. 1494/59 Carlos Guerrero Novelo. Unanimidad
4 votos. Volumen XXXIII. Pág. 29.

A.D. 5673/60. Salvador Manzano Oimos. Unanimitad
4 votos. Volumen XLVI. Pág. 23.

A.D. 5161/62. Catalina Villegas Ramfrez. Vol.
LXVII. Pág. 14.

En relación a los narcóticos se puede señalar que es el estado en sí mismo lo que genera la causal de rescisión y no las consecuencias que dicho estado provoca, por ello el propio legislador en la reforma introducida en la Ley Federal del Trabajo en 1970, determinó la siguiente excepción: "Salvo que en el caso de influencia de algún narcótico o droga enervante exista prescripción médica".

La Fracción XIV del Artículo 47 de la Ley Laboral señala que:

"XIV.- LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

Al respecto el Doctor Néstor de Buen, señala en relación con esta causal de despido que:

"No se está sancionando la conducta delictiva sino la imposibilidad de seguir laborando. El impedimento para trabajar es normalmente el - resultado de la privatización de libertad, pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador el ejercicio de determinada Profesión u oficio, en cuyo caso no se estará en presencia de una imposibilidad física sino Jurídica". (14)

De lo anterior señalaremos que la sentencia es el acto Jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones materiales del Juicio. Así pues la sentencia definitiva es el acto procesal culminatorio de un juicio.

Ahora bien, la sentencia puede ser impugnada por quien considere que le cause agravio, y quien está en aptitud de interponer recursos o el Juicio de Amparo.

(14) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, - México 1985. Pág. 96.

Cuando agotados los recursos, la sentencia no puede ser ya impugnada, estamos en el caso de una sentencia ejecutoriada.

En consecuencia, la sujeción de un trabajador a proceso no implica por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el Patrón.

La última Fracción (XV) del Artículo 47 de la Ley Laboral señala:

"XV.- LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES y de consecuencias semejantes en lo que al -- trabajo se refiere".

Diversos tratadistas Laborales se han inclinado por considerar la aplicación analógica en materia laboral como injusta, señalando - que se trata de una materia que tutela valores tan fundamentales como los del orden penal.

En nuestro concepto, tal aplicación analógica si bien puede resultar demasiado estricta en tanto que deja abierto el criterio al - Juezador la determinación de una conducta como causa análoga, resulta también absolutamente necesaria, en tanto que no es posible que - el Legislador pudiera prever el sin número de conductas que ocasionan el mismo deterioro en la relación Obrero Patronal, que las expresamente señaladas.

En consecuencia, tal vez sea injusto en algunos casos el uso de la analogía, lo cierto es que no podemos ignorarlo, dado que nuestra Legislación positiva así se fundamenta en esta causal.

La analogía es una forma de interpretación de las Leyes, que -- consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes. Por lo tanto, es facultad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, calificar si es aplicable al caso concreto la analogía prevista en esta Fracción.

Por lo que se refiere a "Igualmente Graves y de consecuencias - semejantes, debe advertirse que tal calificación será operante siempre que revista "IGUAL GRAVEDAD" y sean, por naturaleza análoga a -- las expresamente mencionadas en las demás Fracciones del Artículo 47 del Código Laboral; confirmando este criterio la siguiente Ejecutoria:

LA ENUMERACION DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE EL PATRON PUEDE SEPARAR, SIN RESPONSABILIDAD A SUS - TRABAJADORES, contenida en el Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no es limitativa, sino enunciativa, ya que dicho precepto, en su Fracción XVI dispone:

"POR CAUSAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS - FRACCIONES ANTERIORES DE IGUAL MANERA GRAVES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE".

A.D. 4524/61. Guillermo Bombath Gómez. 18 de octubre de 1961, Unanimidad 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

**b).- La Rescisión de la Relación Laboral
de los Trabajadores Especiales.**

En el inciso anterior, realizamos un breve análisis de las causas de rescisión que señala el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dichas causales son explicables a cualquier tipo de relación de trabajo, sin embargo, existen ciertas actividades que revisten características particulares que exigen normas adecuadas para su regulación, dichas actividades reciben el nombre de Trabajos Especiales.

En estos trabajos especiales se conserva la naturaleza jurídica de la relación de trabajo así como las modalidades que presenten, encontrando ciertas diferencias en sus causas de rescisión, por lo que a continuación haremos un estudio de las causas de rescisión que se presentan en dichos trabajos especiales limitándonos a los que conciernen a los trabajadores de confianza y a los trabajadores de los buques.

A) Los Trabajadores de Confianza.

El Artículo IX de la Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de trabajador de confianza diciendo:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se rela--

cionan con trabajos especiales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Dada la especial característica que presentan los empleados de confianza, también existe una causa de rescisión propia de este tipo de trabajo, como lo desprendemos de la lectura del Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercer las acciones a que se refiere el Artículo IV del título Segundo de esta Ley".

Del anterior Artículo podemos concluir que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo con el trabajador de confianza, por cualquiera de las causas comunes de rescisión contenidas en el Artículo 47 de la Ley, y además, por la especial de pérdida de confianza en el trabajador, causal ésta que ha sido muy discutida. A continuación citaremos la jurisprudencia que al respecto ha sentado la Suprema Corte de Justicia:

"No consignándose en el Artículo 123 Fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre --

obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que pueden o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido".

Tomo		Pág.
XXXIX.	"La Tolteca, Cfa. de Cemento Portland, S. A.	2750
XLI.	Méndez, Enrique.	846
XLIV.	Galván, Alberto.	2185
XLV.	Galván, Alberto.	5900
XLVI.	Dubalt, Enrique, A.	1619

Es importante señalar que: "La pérdida de la confianza por motivo razonable no significa, y así lo dice a contrario sensu en el Artículo 185, la comisión de una falta que amerite la rescisión de una relación de trabajo ordinario". (15)

En relación a lo que podría entenderse como pérdida de la confianza, el problema se deja a resolución de los Tribunales de Trabajo, nuestro máximo Tribunal ha opinado a este respecto:

(15) Mario de la Cueva. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1981, Pág. 454.

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS. La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo - debe entenderse fundada cuando - - existan circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales haya mérito para separar al trabajador y substituirlo por otra persona".

Mínera Asarco, S. A.

B) Los Trabajadores de los buques:

Antes de analizar las causales especiales de rescisión que nos presenta este tipo de trabajo, debemos aclarar que dentro de los buques el representante del patrón lo es el capitán del buque, el cual es el único que podrá rescindir la relación de trabajo con los trabajadores del mismo.

"Art. 208. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida

para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez, en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación.

Implica una falta de igual gravedad el estado de embriaguez en horas de trabajo en la navegación, al zarpar y cuando se está en el puerto y en horas de servicio.

III. Usar narcóticos o drogas energéticas durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción escrita por el médico, el Artículo prohíbe el uso de drogas durante todo el tiempo que el trabajador permanezca a bordo del buque, situación que representaría un serio peligro.

IV. La insubordinación y la desobediencia de las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad.

A esta fracción podemos aplicar lo que dejamos anotado con anterioridad en relación a la fracción XI del Artículo 47, acerca de la obligación que tiene el trabajador no sólo de prestar el servicio --

contratado sino hacerlo de la forma y modo que determine el patrón.

V. La cancelación o la revocación de definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos.

"Causal de rescisión que es una especie de sanción al incumplimiento de la obligación de asistir a los cursos de capacitación para el trabajo en el mar". (16)

VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios.

Con la anterior fracción se pretende evitar la práctica frecuente de los trabajadores que viajan al extranjero, el contrabando.

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros".

(16) Mario de la Cueva. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1981. Pág. 463.

El trabajo en los buques implica un gran riesgo, tanto para los propios trabajadores como para los pasajeros, y por lo mismo, cualquier negligencia u omisión por parte del trabajador en el desempeño de su trabajo es causa de rescisión de la relación de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La figura de la Rescisión de la relación de trabajo, es un acto Jurídico Formal, tal como lo señalan los Artículos - 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- La voluntad del Patrón para rescindir la relación Individual de trabajo, implica que con ello la Ley le otorga esta facultad.

TERCERA.- La facultad que tiene el patrón para rescindir la relación laboral, le da al trabajador el derecho para que en vía de demanda reclame la reinstalación o la indemnización, por lo que el Patrón tendrá que demostrar la justificación del despido; ya que de lo contrario, tendrá que cumplir con la acción procesal elegida por el trabajador.

CUARTA.- Si el Patrón incurre en alguno de los supuestos que señala el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador - tendrá el derecho de Rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, por lo que tendrá que demostrar la justificación de ésta, y habiéndolo hecho, tendrá derecho a que se le indemnice en -- términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- La falta de entrega por escrito del Aviso de Rescisión de la Relación Laboral al trabajador, de acuerdo a lo que señala el último párrafo de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se reputará como Despido Injustificado.

SEXTA.- La reforma al último párrafo de la Fracción XV -- del Artículo 47 de la Ley Laboral, viola la Garantía de Igualdad Jurídica en perjuicio del Patrón y lo coloca en completo estado de indefensión al restringir el ejercicio y goce de -- sus derechos contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual considero que dicho párrafo debe ser derogado, en virtud de que se contrapone al es píritu de nuestra Carta Magna.

SEPTIMA.- La reforma al último párrafo de la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, viola la Garantía de Audiencia, consagrada en el Artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en agravio del Patrón, ya que antes de ser oído en juicio, éste es vencido - por la simple omisión de una disposición que tiene rango inferior a la Garantía Constitucional.

OCTAVA.- La reforma al último párrafo de la Fracción XV - viola la Garantía de Legalidad consagrada en la Fracción I - del Artículo 16 Constitucional al establecer que: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito que funde y motive las causas legales del procedimiento"; por lo que la - reforma aludida es anticonstitucional, ya que antes de que la Autoridad estudie pormenorizadamente la defensa del patrón, - ésta lo condena sin cumplir los requisitos de motivación y -- fundamentación, que exige la Constitución para que la Autoridad emita el acto de molestia.

NOVENA.- La adición al último párrafo de la Fracción XV - del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe derogarse en virtud de que se contrapone, específicamente al Artículo 2 de la Ley mencionada, ya que ésta tiene como finalidad la de

lograr el equilibrio y justicia social entre los trabajadores y los patrones.

DECIMA.- La reforma al último párrafo de la Fracción XV - del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo tiene un rango inferior a los Artículos Constitucionales ya mencionados y se contrapone también al Código Laboral, por lo que éste debe de rogarse, ya que no puede servir de base para emitir actos que vengán a restringir el ejercicio de las Garantías Individuales de los gobernados.

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

Alonso García Manuel. Curso del Derecho del Trabajo, 4a. Edición. Editorial Ariel, Barcelona 1973.

Alonso Olea Manuel. El Despido. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1957.

Alvarez del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. U.N.A.M., México 1980.

Barassi. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII, Francisco Seix Editor, Barcelona 1955.

Bayón Chacón Gaspar. Dieciséis Lecciones Sobre el Despido. Facultad de Derecho. Universidad de Madrid, Madrid 1969.

Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México 1982.

Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 4a. Edición, Fuentes Impresores, 1971.

Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Trillas, México 1981.

De la Cueva Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, - México 1985.

García Obiedo F. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII, Francisco Seix Editor, Barcelona 1955.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1984.

Hernández Márquez Miguel. Derecho del Trabajo. 10a. Edición. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969.

López Aparicio Alfonso. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. - Abril-Junio, Sa. Epoca, México 1981.

Muñoz Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1948.

Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial PAC. México 1984.

Ramírez Fonseca Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México 1981.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1970.

Trueba Urbina y Trueba Barrera Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, México 1981.

Valencia Barragán Jesús. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.
- 3.- CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL.