

301809

38
2ej.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

OBLIGACION PARA EL PATRON DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO DE TRABAJO, QUE AL SER INCORPORADA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PROTEGERIA AL TRABAJADOR PARA QUE NO SE LE DESPIDA SIN JUSTA CAUSA.

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
CARLOS PEREZ PEREZ

MEXICO, D. F.

1990



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.

OBLIGACION PARA EL PATRON DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA -
POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO DE TRABAJO, QUE
AL SER INCORPORADA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PROTEGERIA
AL TRABAJADOR PARA QUE NO SE LE DESPIDA SIN JUSTA CAUSA.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL CON- TRATO DE TRABAJO.

A)	Relación de trabajo.	4
B)	Contrato de trabajo.	6
C)	Contrato individual de trabajo.	9

C A P I T U L O I I

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A)	Significado de la palabra rescisión.	12
B)	Origen y fundamento legal de la rescisión del contrato de trabajo.	14
1)	La rescisión en el artículo 123 Constitucional.	25
2)	La rescisión de contrato en materia civil com- parativamente con la rescisión de contrato en materia laboral.	28

	<u>Pág.</u>
3) El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	39
a) Análisis de este artículo.	43
b) Razones que justifican la existencia del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	44
c) Las deficiencias que tiene el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	46
4) El contrato colectivo de trabajo.	48
C) Los sujetos en la rescisión del contrato de trabajo.	51
1) Los trabajadores sindicalizados.	53
2) Los trabajadores de confianza.	56
3) Los trabajadores que desarrollan trabajos especiales.	63
a) Trabajadores domésticos.	64
b) Trabajadores actores y músicos.	66
c) Deportistas profesionales.	67
4) El patrón.	71
a) Forma en que se lleva a cabo la rescisión del contrato del trabajador.	74
D) Rescisión del contrato de trabajo imputable al trabajador.	77
1) Causas de rescisión de contrato para el trabajador, que establece la Ley Federal del Trabajo.	80
E) Rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.	83
1) Causas legales.	86
2) Causas contractuales.	90

- 3) Supuestos por los cuales el trabajador no rescinde su contrato de trabajo, por causa imputable al patrón. 95
- F) Prescripción de la acción procesal del patrón y del trabajador para la rescisión del contrato de trabajo. 98

C A P I T U L O I I I

MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO EN MATERIA DE RESCISION DE LA
RELACION LABORAL.

- A) La Ley Federal del Trabajo permite al patrón rescindir el contrato del trabajador sin causa justificada. 103
- B) La Ley Reglamentaria del Artículo 123 - Constitucional, en el apartado "A", no incluye el procedimiento que debe seguir el patrón, para investigar faltas o violaciones cometidas por el trabajador durante su jornada de trabajo. 108
- 1) Supuestos por los cuales el H. Congreso de la Unión estructuró la fracción X del Artículo 391 y la fracción X del 423 de la Ley Federal del Trabajo. 110
- C) La investigación de la conducta negativa del trabajador debe efectuarse por escrito. 118

- 1) Conveniencia para el patrón de que la investigación de la conducta negativa del trabajador se haga por escrito. 120
- 2) Conveniencia para el trabajador de que - la investigación de su conducta negativa se haga por escrito. 122

C A P I T U L O I V

OBLIGACION PARA EL PATRON, DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO DE TRABAJO, - QUE AL SER INCORPORADA A LA LEY FEDE--RAL DEL TRABAJO, PROTEGERIA AL TRABAJADOR PARA QUE NO SE LE DESPIDA SIN JUSTA CAUSA.

- A) Procedimiento que sería conveniente efectuara el patrón antes de rescindir un - contrato de trabajo. 126
- 1) Ubicación que debe tener dentro de la - Ley Federal del Trabajo el procedimiento que se propone. 132
- B) Eliminación del despido injustificado - obligando al patrón a elaborar actas por escrito, de la investigación de la falta cometida por el trabajador. 136
- 1) La rescisión de contrato que efectúe el patrón al trabajador sin levantar acta -

	<u>Pág.</u>
escrita respecto de la investigación de - la conducta negativa del trabajador, debe rã considerarse despido injustificado.	139
CONCLUSIONES	147
BIBLIOGRAFIA	154
LEGISLACION CONSULTADA	157

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

La razón de escribir esta tesis, obedece a las experiencias que viví durante aproximadamente seis años en que presté mis servicios personales a la Empresa Paraestatal - "Diesel Nacional S.A.", en su planta industrial de Ciudad - Sahagún en el Estado de Hidalgo, en los cuales la mayoría de ese tiempo, estuve asignado a su división Dina Autobuses S.A. de C.V. en su Gerencia de Relaciones Laborales, donde entre otras cosas, tuve la oportunidad de aplicar rescisiones de - contrato de trabajo con mayor frecuencia a personal obrero.

A este respecto analicé la Ley Orgánica del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mejor conocida como Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de investigar de qué manera protege a los trabajadores Mexicanos, para que el patrón no les rescinda el contrato de trabajo sin causa justificada.

Como resultado de ese análisis, encontré que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, concede al patrón el derecho de rescindir el contrato de trabajo a su trabajador, - por las causas que el mismo establece, considerándose despido injustificado el hecho de que el patrón no dé al trabajador - aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, - además de que ese aviso deberá hacerse del conocimiento del - trabajador.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, otorga el derecho al trabajador de rescindir el contrato de trabajo que firmó con el patrón por las causas que el mismo establece, llamando la atención que no indica de qué forma debe -

realizar esa rescisión el trabajador en contra de su patrón.

Los artículos 47, 982 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, ordenan que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso por escrito de las causas de la rescisión de su contrato de trabajo, el patrón debe de hacer del conocimiento de la Junta el hecho de que el trabajador se negó a recibir el aviso por escrito, acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por medio de un escrito, a solicitarle que el Actuario de la misma, vaya al domicilio del trabajador a notificarle la rescisión de su contrato de trabajo, entregándole el aviso de rescisión que el obrero se negó a recibir de manos del patrón dentro de la empresa.

Lo anteriormente descrito, es todo lo que la Ley Federal del Trabajo ordena respecto de la rescisión del contrato de trabajo, en virtud de lo cual surgen las siguientes dudas:

- Cómo debe proceder un patrón o el trabajador, cuando se enteren que uno de sus trabajadores o en su caso el patrón, incurrieron en alguna de las causales de rescisión que señala el artículo 47 y 51 respectivamente de la Ley a que se ha hecho referencia.

- Si la Ley Federal del Trabajo no lo ordena, de qué manera podemos obligar a un patrón, a escuchar a un trabajador que quiera aportar elementos en su defensa y que se presente acompañado de sus representantes sindicales.

- De qué forma se puede obligar al patrón a que investigue si es cierto que el trabajador inculpado, fue el que verdaderamente cometió la falta, de la misma manera, ¿lo podríamos obligar a estructurar un acta por escrito que contenga la declaración de los involucrados en la investigación?

Considerando que la Ley Federal del Trabajo no ordena como debe procederse para el caso de la rescisión, existe otro documento importante dentro de la empresa, que es el contrato colectivo de trabajo, que estructuran patrón y trabajadores, donde habría la posibilidad de disponer lo relativo a la rescisión, sin embargo pensemos en que el contrato colectivo de trabajo no llegue a contemplar la rescisión de contrato, porque la ley que hemos citado, no se atreve a ordenar en qué forma y bajo qué condiciones se debe proceder para rescindir un contrato de trabajo, sin dejarlo actualmente al libre arbitrio de patrón y trabajadores.

Estas razones, son las que me motivaron a escribir esta tesis, en la cual quiero dejar bien aclarado que la dirigiré a hablar de la rescisión de contrato que efectúa el patrón en contra del trabajador sin causa justificada, ya que el patrón que rescinde el contrato de trabajo a un trabajador lo priva de obtener el dinero para satisfacer sus necesidades propias y de su familia, y el hecho de que la Ley Federal del Trabajo, no ordene cómo debe hacerse una rescisión de contrato, deja al trabajador expuesto a que el patrón le rescinda el contrato con causa justificada o sin ella.

Si a un trabajador lo despide injustificadamente su patrón, aquél demandará su reinstalación en procedimiento laboral de primera instancia, sin embargo si al trabajador le favorece el laudo y el patrón acude a la segunda instancia, habrá que esperar la resolución del Tribunal Federal, este lapso de tiempo, cuyo término es indeterminado, en el cual el trabajador permanece fuera de su trabajo sin percibir salario hasta el momento en que sea reinstalado, sin haber dado causa para ello, es lo que la Ley Federal del Trabajo está obligada

a evitar, ya que el H. Congreso Constituyente de 1916-1917 le ordenó al Legislador que elaborara las leyes del trabajo que protegieran al trabajador en contra de los abusos del patrón.

La Ley Federal del Trabajo por mandato constitucional, está obligada a evitar que el patrón rescinda injustificadamente el contrato de alguno de sus trabajadores, a este respecto, opino que es necesario que esta ley en alguno de sus artículos le imponga al patrón una condición previa que obligatoriamente debería cumplir, antes de rescindir un contrato y que si el patrón no la cumple, esa negligencia de su parte, debe sancionarse como despido injustificado. La condición es que antes de rescindir un contrato, el patrón debe investigar si el trabajador cometió realmente la falta que se le impute, llamando a las personas involucradas en la falta cometida, el resultado de la investigación debe plasmarse por escrito dando por resultado un documento escrito y firmado por los que intervinieron en él -documento que en la práctica se elabora-, esta acta, es la condición previa que el patrón debería cumplir ya que la estructuración de la misma por parte del patrón, demostraría que le dio al trabajador la garantía de audiencia y de aportar elementos en su defensa, garantías mínimas que nuestra Carta Magna exige antes de privar de un derecho a cualquiera de los Ciudadanos Mexicanos.

En atención a lo que he expuesto, esta tesis tiene como finalidad establecer un procedimiento que debería seguir el patrón antes de rescindir un contrato de trabajo, que evite el despido injustificado del trabajador, esperando que él mismo contribuya a futuro a que el Poder Legislativo llene una laguna jurídica, que existe en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y que es una de las causas que han

dado origen a los despidos injustificados, que efectúa el patrón en contra del trabajador Mexicano.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

- A) Relación de trabajo.
- B) Contrato de trabajo.
- C) Contrato individual de trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

No podemos precisar con exactitud dónde se inició el contrato de trabajo, sin embargo Mario de la Cueva⁽¹⁾ nos dice: "existieron en Roma, tres formas de prestación de servicios: locatio-conductio operis, locatio conductio operarum y mandátum, no existe uniformidad entre los autores sobre el origen de estas instituciones; la opinión más difundida es la que considera que fueron un desenvolvimiento de la esclavitud, en un principio sólo se servía el señor de sus esclavos, pero con el tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de otra persona, y más tarde, cuando las necesidades lo impusieron, fenómeno que se produce en los principios de la Roma Republicana, acudieron los hombres libres al mercado público para ofrecer sus servicios, dando lugar a que se formara una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos.

Hicieron así la locatio-conductio operis y la locatio conductio operarum, estos contratos de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación personal entre

(1) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo No. 1, Editorial Porrúa, S.A. México, decimasegunda edición 1970, p. 521.

una persona (locator), que se obligaba a prestar sus servicios a otra (conductor) y que en esa virtud se subordinaba a la voluntad de éste, en la locatio conductio operarum, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la locatio-conductio operis, lo era la obra producida.

El mandatum se distinguía de los contratos anteriores en que era gratuito, y de la locatio conductio operarum - en que no se establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia. Su distinción dado que el mandato entre los romanos no se refería exclusivamente a la ejecución de - actos jurídicos, era más difícil respecto de la locatio-conductio operis, sobre todo en los tiempos en que se admitió el mandato remunerado. La diferencia, sin embargo subsistió y se fundaba en la naturaleza de los servicios, pues el arrendamiento sólo podía referirse a profesiones liberales y a trabajos de baja categoría".

Dos hechos entre 1906 y 1907, las huelgas de Río - Blanco y Cananea, siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en el seno del H. Congreso Constituyente de 1916-1917 reunido en la Ciudad de Querétaro, son antecedentes del Derecho Mexicano del trabajo, antes de 1917, la Constitución Política de los - Estados Unidos Mexicanos no regulaba las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, éstas se hallaban sujetas a la libre contratación del trabajo, esa libertad daba lugar a la injusticia, la falta de asociaciones representativas de - los intereses de los trabajadores determinaba que los obreros aceptaran condiciones de trabajo inhumanas y salarios insuficientes, se vivía entonces bajo un sistema de explotación de la mano de obra en el que prevalecía el poder económico de -

los patrones. El Estado se abstenfa de intervenir en favor de la clase más débil, en aras de una supuesta libertad e igualdad que de hecho se traducía en total desprotección de los trabajadores.

Por estas razones, los trabajadores y personas altruistas al ver las condiciones tan deprimentes en que aquéllos prestan sus servicios a los patrones, lucharon por obtener mejores salarios, prestaciones, reducción de jornada de trabajo y otras que consiguen por medio de la única arma con la que contaban en esa fecha, como lo fue el hecho de negarse a trabajar hasta en tanto los patrones les otorgaran beneficios a su favor; sin embargo, esa negativa de trabajar en el régimen de gobierno del General Porfirio Díaz, se castiga por medio de las armas, como en los casos de Río Blanco, Veracruz y Cananea en el Estado de Sonora, y que se suscitan por la enorme protección que el Poder Ejecutivo le brindaba a los patrones, reprimiendo al máximo los intentos de los trabajadores por conseguir mejoras económicas y materiales.

Es hasta el año de 1916, en que el General Venustiano Carranza, convoca en la Ciudad de Querétaro al Congreso Constituyente, integrado por representantes de todos los Estados de la República Mexicana, con la finalidad de estructurar una nueva Constitución Política de nuestra Nación, en el seno del cual nace el artículo 123 Constitucional que consagró los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, ordenando el mismo al Poder Legislativo estructurar leyes del trabajo mediante las cuales se le diera protección al trabajador para que el patrón no abuse de éstos.

Tomando en consideración que la presente tesis se referirá a la rescisión del contrato de trabajo, se hace nece

sario dejar bien establecido qué es el contrato de trabajo, - relación de trabajo, así como el contrato individual de trabajo.

A) Relación de trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice a este respecto: ⁽²⁾ "La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente - aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social, en todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social consignado en la Legislación del Trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley, en prestaciones favorables al trabajador".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 establece:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una

(2) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, p. 277.

persona, mediante el pago de un salario.

.

La relación de trabajo siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Respecto al concepto de subordinación, el derecho del trabajo es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, aplicándose a trabajadores autónomos y en general a todo prestador de servicios, incluyendo a aquellos que trabajen por cuenta propia.

A este respecto Baltazar Cavazos Flores,⁽³⁾ difiere de lo establecido por el maestro Alberto Trueba Urbina ya que respecto a la relación de trabajo dice: "El artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo confunde lamentablemente el concepto de contrato de trabajo con el de relación de trabajo, ya que en ambos casos manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, la diferencia entre contrato de trabajo y -

(3) Cavazos Flores Baltazar, las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas México, primera edición 1984, p. 59.

relación de trabajo consiste en que el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que se empieza a prestar el servicio. En consecuencia, puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo".

De lo ordenado en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que la relación de trabajo entre un trabajador y un patrón, nace en el momento en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios personales subordinado al patrón o sus representantes, ya que su obligación será trabajar para el patrón bajo la supervisión de éste y la obligación del patrón consistirá en pagar al trabajador por los servicios que le presta, la prestación del trabajo así como el pago del mismo y los derechos y obligaciones de ambas partes, deberán regirse por lo establecido en el contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo y la legislación laboral.

B) Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles, durante mucho tiempo el contrato laboral fue asimilado al con-

trato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una - persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a - cambio de un salario, Baltazar Cavazos Flores nos dice a este respecto: ⁽⁴⁾ "dicho criterio fue finalmente desvirtuado por - Phillipe Lotmar en Alemania, cuando manifestó que no era posi- ble dicha asimilación de contratos, en virtud de que al termi- narse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la - cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada, cuando parec- ía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia - laboral, Carnelutti en Italia arguyó que el contrato de traba- jo se equiparaba a un contrato de compraventa, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato), adujo que así como era factible comprar la - energía eléctrica, se podía comprar también la energía humana cuando se argumentó en contra, que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, - así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con ello, el contra- to de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compraven- ta por mucho tiempo, sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compraventa en virtud de que éste es instantáneo y en el mo--

(4) Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas, México, primera edición 1982, p. 110.

mento en que se celebre se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de tracto sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra; Chate-lain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa; la objeción a dicho criterio consiste en que, en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece con el contrato de trabajo, por lo tanto el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó a un contrato individual verbal. Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días. El contrato de trabajo individual verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a un contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato ley".

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice respecto del contrato de trabajo:⁽⁵⁾ "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar

(5) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición 1977, p. 277.

en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad - quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente, como - un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no im-
pera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autono-
mía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo ca-
so deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas -
creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría
del contrato de trabajo en la legislación Mexicana, se funda
en los principios de derecho social cuya aplicación está por
encima de los tratos personales entre el trabajador y el pa-
trón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las -
leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad, el contra-
to de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social
de nuestro tiempo".

Lo anterior nos indica que el contrato de trabajo - dentro del derecho laboral, está definido en el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria como un contrato espe-
cial, establecido con carácter obligatorio para el patrón y - el trabajador, y que cuando ambas partes lo celebren no deben contravenir lo ordenado en esta legislación, ya que este tipo de contrato prohíbe que se celebre en condiciones que no sean favorables para el trabajador.

C) Contrato individual de trabajo.

Su definición la establece el segundo párrafo del - artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes

términos:

Artículo 20.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél - por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

Asimismo el artículo 24 de la misma ley establece a este respecto:

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables se harán dos ejemplares - por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Francisco Ramírez Fonseca⁽⁶⁾ dice respecto del contrato individual de trabajo: "Se recomienda la celebración de contratos individuales de trabajo aunque exista contrato colectivo aplicable en la empresa. Aunque la ley dispensa de dicha obligación, es necesario hacerlo porque el contrato colectivo de trabajo no prevé situaciones concretas como pueden ser la contratación por obra determinada, la contratación por tiempo determinado, el trabajo contratado, la obligación de trabajar los días de descanso obligatorio, la aceptación de -

(6) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, quinta edición 1985, p. 17.

cambio de domicilio para realizar el trabajo y otras cuestiones no menos importantes que solamente pueden convenirse con cada uno de los trabajadores en particular".

Es el artículo 25 también de esta ley, el que establece en forma enunciativa las condiciones que debe contener el contrato individual de trabajo, de estas consideraciones se deduce que este contrato es el acuerdo de voluntades plasmadas en un documento escrito que firman el trabajador y el patrón, generalmente en el momento en que aquél comienza a prestarle sus servicios personales y que contiene los derechos y obligaciones tanto de trabajador como de patrón.

C A P I T U L O I I

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- A) Significado de la palabra rescisión.
- B) Origen y fundamento legal de la rescisión del contrato de trabajo.
 - 1) La rescisión en el artículo 123 Constitucional.
 - 2) La rescisión de contrato en materia civil, comparativamente con la rescisión de contrato en materia laboral.
 - 3) El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
 - a) Análisis de este artículo.
 - b) Razones que justifican la existencia del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
 - c) Las deficiencias que tiene el artículo 47 de la - Ley Federal del Trabajo.
 - 4) El contrato colectivo de trabajo.
- C) Los sujetos en la rescisión del contrato de trabajo.
 - 1) Los trabajadores sindicalizados.
 - 2) Los trabajadores de confianza.
 - 3) Los trabajadores que desarrollan trabajos especiales.
 - a) Trabajadores domésticos.
 - b) Trabajadores actores y músicos.
 - c) Deportistas profesionales.
 - 4) El patrón.
 - a) Forma en que se lleva a cabo la rescisión del contrato del trabajador.
- D) Rescisión del contrato de trabajo imputable al trabajador.

- 1) Causas de rescisión de contrato para el trabajador, que establece la Ley Federal del Trabajo.
- E) Rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.
- 1) Causas legales.
 - 2) Causas contractuales.
 - 3) Supuestos por los cuales el trabajador no rescinde su contrato de trabajo, por causa imputable al patrón.
- F) Prescripción de la acción procesal del patrón y del trabajador para la rescisión del contrato de trabajo.

C A P I T U L O I I

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) Significado de la palabra rescisión.

Para definir lo que es la rescisión de contrato, comenzaremos por establecer lo que debe entenderse en términos generales por contrato de trabajo, éste debe contener la fecha en que se inicia su vigencia, así como la de su terminación, debe celebrarse entre patrón y trabajador señalándose específicamente los derechos y obligaciones de cada uno de ellos y las causas por las cuales anticipadamente, se puede dar por terminado el mismo y demás circunstancias inherentes.

Rafael de Pina Vara,⁽⁷⁾ nos da una definición del significado de la palabra rescisión en estos términos:

Rescisión.- Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores.

(7) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, sexta edición, 1977, p. 333.

De esta definición, se desprende que éste es un procedimiento que se lleva a cabo con la finalidad de cancelar antes de su terminación un contrato celebrado por dos o más partes, concluyendo a partir de la rescisión de éste las obligaciones y derechos de ambas partes, por incumplimiento con las estipulaciones establecidas en el mismo.

El procedimiento que se realiza con la finalidad de cancelar un contrato de trabajo, principia con el aviso que entrega una parte a la otra, dándole a conocer la causa por la que anticipadamente a la fecha señalada como terminación del contrato da por terminado el mismo, en virtud de que no cumplió con sus obligaciones contraídas en el contrato.

De lo anterior se desprende que para que pueda existir la rescisión del contrato, es requisito que una de las partes no cumpla fielmente sus obligaciones establecidas en éste, razón por la que la parte que siempre ha cumplido con sus obligaciones, con justo derecho da por terminado éste antes de la fecha en que ambas partes fijaron para su terminación.

La causa que genera la rescisión del contrato, debe ser lo suficientemente grave para invalidarlo, independientemente de que ésta debió ser establecida y aceptada de antemano entre ambas partes; el hecho de que a una de las partes se le rescinda el contrato de trabajo puede ocasionarle un daño o perjuicio, si la parte a la que se le rescinde el contrato dio motivo para esto, debe aceptar esa rescisión ya que de antemano al no cumplir las obligaciones contraídas en el contrato, está consciente de que ese incumplimiento tendrá como consecuencia la cancelación de éste. Sin embargo si a una de las partes se le rescinde el contrato sin existir causa válida, -

tiene el derecho de acudir a la autoridad para que la parte - que rescindió el contrato sin razón, le pague los daños y perjuicios que le ocasione.

B) Origen y fundamento legal de la rescisión del contrato de trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁽⁸⁾ nos dice: "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. Los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de

(8) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición 1977, p. 297.

autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios".

El señor Mario Antonio Ramírez y Ramírez⁽⁹⁾ nos dice: "El 20 de Septiembre de 1916 Don Venustiano Carranza, jefe del ejército Constitucionalista triunfante, expidió la ley electoral para la instalación del Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos, que estaría formado por los diputados de las distintas regiones o estados del País, los cuales serían los representantes del pueblo y se encargarían de reformar la Carta Magna de 1857, pues era necesario plasmar nuevamente los ideales por los que se había derramado tanta sangre durante el período armado del movimiento revolucionario.

Al principiar diciembre de 1916, el señor Carranza puso en marcha los trabajos del Congreso y presentó a la consideración de los Constituyentes un proyecto de reformas que fue rechazado. Así que los diputados se dedicaron a elaborar otro proyecto durante dos meses, el cual estuvo listo el 31 de enero de 1917.

El 5 de febrero de 1917, conmemorando el día en que la Constitución de 1857 se había promulgado, se juró la nueva Carta General que hoy nos rige, y los preceptos que tuvieron preponderancia por su enfoque social y filosófico fueron los artículos 3o., 20, 27, 28, 123 y 130.

(9) Ramírez y Ramírez Mario Antonio, Revista Semanal IMPACTO, No. 2085 p. 36, editada por Publicaciones Llergo S.A. de C.V., México, de fecha 15 de Febrero de 1990.

Fueron pues, Don Venustiano y los revolucionarios - de la Convención de Querétaro quienes, al expresar demandas nacionales, gestaron la patria surgida del movimiento armado de 1910 que aún vivimos, al darle vida y razón de ser dentro de los actuales lineamientos jurídicos y políticos.

Un ferviente homenaje póstumo a aquellos 218 hombres que fueron elegidos por decisión popular para hacer realidad una verdad histórica de la que hoy, por fortuna, somos testigos. Ellos en su misión legislativa; nosotros, para dar cumplimiento y sancionar su validez con civismo y lealtad a las instituciones dentro de la vigencia de una norma fundamental inalterable".

La Constitución de 1857, anterior a la Constitución del año de 1917, que es la que rige la vida de la Nación Mexicana, no normaba las relaciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores, este hecho permitió a los primeros explotar a los trabajadores de todas las ramas de la producción - que existían en esa fecha, a quienes obligaban a trabajar en ocasiones desde la salida hasta la puesta del sol, pagándoles un salario que no les alcanzaba para satisfacer sus necesidades, por otro lado los lugares donde se realizaba el trabajo no reunían las condiciones de higiene y seguridad que garantizarían la vida de los trabajadores, al no reconocer los patrones el derecho de asociación de los trabajadores en lo que hoy conocemos como sindicatos, no tenían la garantía de petición de mejoras materiales al patrón y en caso de negativa de éste, estallar el movimiento de huelga, otra manera de perjudicar al trabajador lo constituía el hecho de pagarles su escaso salario en cantinas o lugares de prostitución, éste era el triste panorama que vivieron nuestros antepasados desde -

tiempos remotos hasta el año de 1917.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁽¹⁰⁾ dice respecto del nacimiento del artículo 123 Constitucional:

"El génesis del derecho del trabajo late en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios, Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adalides del movimiento libertario organizaron grupos contra el dictador, independientemente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros, el documento más significativo es el PROGRAMA Y MANIFIESTO A LA NACION MEXICANA DE LA JUNTA ORGANIZADORA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO, que suscribieron en San Luis Missouri el primero de Julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamante; constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos".

"En las sesiones de trabajo del Congreso Constituyente de los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916⁽¹¹⁾ se formula mediante acalorados debates la gestación del artículo 123 Constitucional, TAN IMPORTANTE FUE LA DISCUSION QUE MOTIVO EL DICTAMEN DEL ARTICULO QUINTO CONSTITUCIONAL ACTUAL QUE UN GRUPO DE DIPUTADOS CONSTITUYENTES SE INTERESÓ POR LA FORMU

(10) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición 1977, p. 3.

(11) Idem, p. 34.

LACION DE UN ESTATUTO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, mismo que se constituyó bajo la presidencia del Diputado Ingeniero Pastor Rouaix teniendo como colaboradores al Licenciado José N. Macías, Licenciado José Inocente Lugo (que no era Diputado - Constituyente) y Rafael L. de los Ríos, quienes se reunían en las mañanas y en las tardes, antes y después de las sesiones del Congreso Constituyente, también participaron muchos Diputados Constituyentes que se interesaban por el problema obrero y que intuitivamente pensaron que el artículo 123 Constitucional constituiría la cristalización de los principios sociales de la Revolución Mexicana".

En su libro "Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, segunda edición, México - 1959, p. 104, Pastor Rouaix⁽¹²⁾ nos dice:

"El día 13 de Enero de 1917 tuvimos la satisfacción de ver terminadas nuestras labores con un éxito que sobrepasó a nuestras esperanzas y pudimos presentar el proyecto que fue suscrito por las personas que intervenimos en su formación y por 46 firmas más de Diputados que lo apoyaron desde luego, - porque conocían su texto, ya sea por haber sido colaboradores más o menos activos, o por referencias que habían tenido de él. Esta primera adhesión puso de relieve el entusiasmo con que el Congreso recibía la iniciativa por llenar sus aspiraciones y sus ideales.

(12) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, pp. 89 a 92.

La exposición de motivos y el texto de los preceptos protectores y reivindicadores de la clase trabajadora - (realizados por el Ing. Pastor Rouaix y los Diputados Constituyentes citados anteriormente) están concebidos en los términos siguientes:

EXPOSICION DE LOS MOTIVOS QUE GENERARON LA CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los que suscribimos, Diputados al Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él, un proyecto de reformas al artículo quinto de la Carta Magna de 1857 y unas bases Constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República.

Nuestro proyecto ha sido estudiado detenidamente, siguiendo un plan trazado por el C. Diputado Ing. Pastor Rouaix en unión del señor General y Licenciado José I. Lugo - Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Queremos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del País, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la

desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.

Por otra parte, las enseñanzas provechosas que nos han dado los Países extraños, acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo para que sea llevada a feliz efecto en esta ocasión y se llene el vacío existente en nuestros códigos, definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones, subordinadas a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecibles.

En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración mixta que debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la pro

ducción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores.

En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato de trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad, con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa del trabajo humano, era natural que se considerase al trabajador en una verdadera condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre, siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas, se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre "amos y peones o criados", que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad.

RECONOCER PUES, EL DERECHO E IGUALDAD ENTRE EL QUE DA Y EL QUE RECIBE EL TRABAJO, ES UNA NECESIDAD DE LA JUSTICIA Y SE IMPONE NO SOLO EL ASEGURAMIENTO DE LAS CONDICIONES HUMANAS DEL TRABAJO, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involun-

tariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del País: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas; por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentenden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA), y todos los Países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

En nuestro proyecto va incluida una novedad que puede sorprender a los que desconocen las circunstancias que con

curren en los centros de trabajo de la República, donde ha habido invariablemente la funesta tienda de raya, trampa - inexorable en la que eran cogidos los trabajadores, perdiendo no sólo el fruto que les pertenecía por el sudor de su frente sino hasta su libertad y sus derechos políticos y civiles encadenada por una abominable práctica seguida en las administraciones patronales, a sus infelices descendientes, con las enormes deudas que pesaban sobre aquellos y que aumentaban en razón directa del tiempo o duración de la servidumbre. La justicia exige que no sean reconocidos semejantes créditos provenientes de suministros de mercancías de mala calidad y apreciadas a un tipó exorbitante, para esclavizar a un hombre cuyo trabajo, vilmente retribuido, enriquecía extraordinariamente al amo; la ley debe ser rigurosa en esta tardía reparación, declarando extinguidas las deudas que los trabajadores por razón de trabajo, hayan contraído con los principales o sus intermediarios y, aunque sea redundante, prohibir que las deudas futuras de esta índole, en ningún caso y por ningún motivo, podrán exigirse a los miembros de su familia.

No tenemos la pretensión de que nuestro estudio sea un trabajo acabado y mucho menos de que venga a aliviar por completo los penosos males sociales que afligen a nuestro País el que, teniendo grandes recursos naturales para prometerse un porvenir envidiable de bienestar y prosperidad, ha tropezado con obstáculos en su desenvolvimiento económico y está perdiendo una riqueza considerable con la emigración creciente de los trabajadores a la vecina República, entre otras causas, por la carencia de una saludable legislación sobre el trabajo.

Nos satisface cumplir con un elevado deber como -

este aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, por que esperamos que la ilustración de esta honorable asamblea - perfeccionará magistralmente este proyecto y CONSIGNARA ATINADAMENTE EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA LAS BASES PARA LA LEGISLACION DEL TRABAJO, QUE HAN DE REIVINDICAR LOS - DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA - PATRIA".

Este proyecto fue presentado ante el Congreso Constituyente el día 13 de Enero de 1917 y al ser conocido por todos los Diputados estalló el entusiasmo de éstos en manifestaciones elocuentes de júbilo, como que en él nacía el nuevo derecho social de los trabajadores en preceptos laborales.

El origen y fundamento legal de la rescisión del contrato de trabajo lo constituyó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1917, que es la que actualmente rige el desarrollo de nuestro País, ya que en el artículo 123 ordenó al Legislador elaborar la Ley Reglamentaria de este artículo Constitucional que protegiera al trabajador, para que éste prestara sus servicios al patrón en condiciones que le garantizaran su realización como ser humano, - así como la de su familia, sin embargo como consecuencia lógica jurídica el Legislador tuvo que preocuparse por garantizar la vida y el patrimonio de la empresa, del patrón y de los trabajadores y por esta razón estableció en la Ley Orgánica del artículo 123 la rescisión del contrato de trabajo como sanción para el patrón o trabajador que incurran en las causas de rescisión que en ella se establecen.

1) La rescisión en el artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 es una de las normas sobresalientes de nuestra ley suprema en materia social, este precepto, como otros resultó de las reclamaciones populares recogidas y expresadas por los Diputados que participaron en el H. Congreso Constituyente de 1916-1917.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁽¹³⁾ dice a este respecto: "El artículo 123 protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social".

Para remediar la situación prevaleciente, que fue uno de los factores de nuestra revolución, el artículo 123 acometió la trascendental tarea histórica de reconocer la dig

(13) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, p. 108.

nidad del trabajo y tutelar a la clase obrera equilibrando - las fuerzas de ésta y de los detentadores y administradores - del capital y fijando garantías mínimas para proteger a los - trabajadores, en este sentido el artículo 123 representó un - gigantesco paso adelante con respecto a las leyes Constitucio - nales de su tiempo, de esta norma procede el moderno derecho del trabajo en México.

Diversas reformas y adiciones en las décadas poste - riores a la expedición de la Ley Suprema, han perfeccionado - el régimen de las relaciones laborales e introducido o mejora - do vigorosas y necesarias instituciones, como las correspon - dientes a la participación de los trabajadores en las utilida - des de las empresas, a la seguridad social y a la vivienda - obrera. En reciente fecha el artículo 123 Constitucional in - corporó la consagración del derecho universal al trabajo, es - to quiere decir que se reconoce a todas las personas el dere - cho a contar para su adecuada realización como seres humanos con un trabajo digno y socialmente útil, para la superación - individual y social de los trabajadores. También figura en el precepto Constitucional el deber apoyado por el Estado y a - cargo de las empresas el proporcionar capacitación y adiestra - miento a los trabajadores, que les permita adquirir mayores - conocimientos.

La rescisión del contrato de trabajo en materia la - boral, nace a partir del momento en que entra en vigor la - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, ya que en el artículo 123 cobra vida el derecho del trabajo - que no comprendía la anterior Constitución de nuestro País - del año de 1857.

El fundamento legal de la rescisión del contrato de

trabajo tiene su origen en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que dice:

.....

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

El término despido sin causa justificada del que habla la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, su Ley Reglamentaria en el artículo 46 le denomina rescisión de la relación de trabajo, consistiendo ésta en el hecho de que un patrón no le permita a un trabajador entrar a la empresa a desarrollar el trabajo contratado, sin justa causa que genere esa decisión unilateral del patrón, y que por mandato establecido en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, no debe permitirle a esta persona que pueda despedir (o rescindir) sin causa justificada al trabajador, sancionándolo únicamente con el pago de salarios caídos y la reinstalación o indemnización, sin castigar al patrón cuando prive al trabajador de obtener su sustento sin que dé motivo para ello, hasta el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje por medio del laudo determine la injustificación del despido, la función que le asignó el H. Congreso Constituyente de 1916-1917 es que le permita al patrón que rescinda el contrato del trabajador, pero con la condición de que antes de la rescisión, investigue en forma escrita si en verdad es culpable de

la falta que se le imputa, dándole oportunidad de estar representado por alguno de los integrantes de su sindicato y de aportar elementos en su defensa y el hecho de que el patrón, no cumpla con esa investigación por escrito, se castigará a éste sancionando esa rescisión como despido injustificado, ese es el verdadero objeto que debe estar incluido en su artículo, para legalmente proteger al trabajador en contra de un despido injustificado.

2) La rescisión de contrato en materia civil, comparativamente con la rescisión de contrato en materia laboral.

La rescisión de contrato en materia civil, la regula el Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 1951, 1952, 1973, 2017 fracción II, 2134, 2136, 2138, 2139, - 2144, 2145, 2146, 2260, 2261, 2300, 2310, 2311, 2362, 2369, - 2408, 2416, 2421, 2423 fracción II, 2431, 2432, 2445, 2473, - 2483 fracción IV, 2489, 2490, 2491, 2492, 2638, 2640, 2663 y 2664. ⁽¹⁴⁾

Son aplicables al contrato de compraventa, los artículos 2260, 2261, 2300, 2310 y 2311; al contrato de donación los artículos 2362 y 2369; al contrato de arrendamiento los -

(14) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A., México, 1981, pp. 349 a 458.

artículos 2408, 2416, 2421, 2423, 2431, 2432, 2445, 2473, - 2483, 2489, 2490, 2491 y 2492 y al contrato de prestación de servicios los artículos 2638, 2640, 2663 y 2664.

El artículo 430 fracción III del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dice: "Se tramitarán sumariamente los juicios que versen sobre cualquier cuestión relativa a los contratos de arrendamiento, depósito y comodato, aparcería, transportes y hospedajes".

El Código Civil para el Distrito Federal, ⁽¹⁵⁾ establece en su artículo 17:

Artículo 17.- Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria - de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho de pedir la rescisión del contrato, y de ser ésta imposible, la reducción equitativa de su obligación.

El derecho concedido en este artículo dura un año.

Ramón Sánchez Medal, ⁽¹⁶⁾ nos dice respecto de la rescisión de contrato en materia civil:

(15) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A., México, 1981, p. 44.

(16) Sánchez Medal Ramón, De los contratos civiles, Editorial Porrúa S.A., quinta edición, 1980, p. 93.

"El incumplimiento de las obligaciones a cargo de una de las partes, da derecho a la otra a pedir la resolución del contrato bilateral (artículo 1949), a la que a veces llama el legislador rescisión de contrato (artículos 2483-IV, - 2300 y 2781), pudiendo en general tomarse estos dos términos como sinónimos. Sin embargo, también este término de rescisión se usa en ocasiones por nuestro legislador simplemente para indicar la terminación del contrato, como sucede en el contrato de obra a precio alzado (artículo 2638), en el arrendamiento (artículo 2408), en el transporte (artículo 2663) y en la revocación de la donación por superveniencia de hijos (artículo 2362).

La norma general para este modo de terminación de contrato es que la parte perjudicada que quiera resolverlo por incumplimiento de la otra, debe promover el juicio correspondiente ante la autoridad judicial, y que, por tanto, dicha resolución no opera de pleno derecho, el Código vigente autoriza implícitamente prescindir de la intervención judicial, mediante el pacto comisorio expreso.

Las excepciones a dicha norma general son dos: una, admitida por nuestros tribunales, que es el caso del pacto comisorio expreso o cláusula resolutoria expresa; y la otra el plazo esencial concedido a una de las partes para cumplir con el contrato, que por pacto expreso pudiera también establecerse en un contrato en uso de la libertad contractual admitida por nuestro derecho (artículo 1839).

Aunque en una y en otra excepción no se requiere la intervención judicial, por haberse pactado así expresamente por las partes, en la primera excepción, o sea la del pacto comisorio expreso, es menester para que opere la resolución,

que la parte perjudicada haga saber la resolución a la parte incumplida, pues bien podría ocurrir que a la primera con--
viera más exigir el cumplimiento del contrato y no la resolu--
ción: mientras que en la segunda excepción, o sea la del pla--
zo esencial, la resolución es automática sin necesidad de avi--
so previo de la parte perjudicada a la parte incumplida, pues
el aviso de parte de ésta sólo se necesitaría no para resol--
ver el contrato, sino para exigir el cumplimiento del mismo,
o sea a la inversa de lo que ocurre en el pacto comisorio ex--
preso.

La Suprema Corte ha sostenido que el incumplimiento en los contratos bilaterales no resuelve automáticamente el -
contrato, sino que es necesario acudir a la autoridad judi--
cial; pero que, sin embargo, dicha resolución es automática -
cuando ha habido pacto comisorio expreso: "El pacto comisorio
expreso es legítimo y en virtud de él y diversamente a lo que
acontece en el tácito en que en el incumplimiento se requiere
la declaración judicial para lograr la rescisión, el contrato
se resuelve automáticamente por el solo efecto del incumpli--
miento y sin intervención de los tribunales; por tanto, si el
pacto comisorio no es expreso sino tácito, es evidente que -
una de las partes no pudo rescindir, por sí y ante sí, el con--
trato tan sólo porque la otra haya dejado de cumplir con las
obligaciones que el propio contrato le impuso. Si el pacto co--
misorio o sea la cláusula por la que las partes convienen en
que el contrato será resuelto si una u otra de ellas no cum--
pliere con su obligación, no figura expresamente en el docu--
mento en que consta el contrato respectivo, es evidente que -
tal pacto no pudo operar de pleno derecho" (sexta época, cuar--
ta parte, volumen I, página 119, amparo de México Tractor and

Machinery Co., S.A. y en igual sentido el amparo 5061/1952, - Banco de Crédito Ejidal, 27 de Enero 1955).

Para que un incumplimiento sea causa de rescisión - de un contrato, es menester que tal incumplimiento sea de consideración, en atención a la importancia de la obligación incumplida, pues los pequeños incumplimientos no sirven de fundamento a una acción de rescisión. Por regla general sólo el contratante cumplidor con las obligaciones a su cargo puede - pedir judicialmente, a su elección, o la resolución o el cumplimiento del contrato a la parte incumplida; pero por excepción, puede optar a su conveniencia o por el cumplimiento o - por la resolución de la compraventa en abonos al comprador en mora que ha pagado más de la mitad del precio y que ha sido - demandado por el vendedor para exigirle la rescisión o el cumplimiento de tal compraventa (Artículo 29, de la Ley Federal de Protección al consumidor).

Al incumplimiento del contrato puede equipararse - también el cumplimiento defectuoso o llamado "violación contractual positiva", cuando no hubo falta de prestación, ni - atraso o mora, sino vicios, defectos o irregularidades en la prestación (artículo 2027), por ejemplo, en un contrato de - obra a precio alzado, el empresario ha terminado una construcción que fue la obra que se le encomendó, pero tal construc-ción carece de la cimentación segura y adecuada".

Rafael Rojina Villegas, nos dice respecto de la rescisión:

"La rescisión es una causa posterior al contrato, - como el incumplimiento, el caso fortuito, la fuerza mayor, la realización de la condición resolutoria, la que viene a pri--var de efectos a ese acto. En la venta de cosa ajena es evi--

dente que la ineficacia del contrato proviene de una causa anterior a su celebración, como es el propósito ilícito de disponer de lo ajeno, cuyo propósito se realiza al celebrarse el acto mismo. Es decir, la causa es anterior o simultánea con el negocio jurídico, pero nunca posterior. Por el contrario, en todos los casos de rescisión de los contratos, las causas que regulan la ley son siempre posteriores al otorgamiento del acto, pues sólo así es posible que éste nazca y se forme válidamente, pero no obstante ello, por una causa posterior se le priva de efectos, debido a que no llegue a tener realización el vínculo obligatorio, bien por incumplimiento, es decir, por hecho imputable a una parte o a ambas, o bien, por circunstancias ajenas a la voluntad de los interesados, como serían el caso fortuito y la fuerza mayor".⁽¹⁷⁾

José Becerra Bautista,⁽¹⁸⁾ dice a este respecto:

"El artículo 494 (del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal), establece que el juez debe desechar de plano las excepciones diversas a las que el Código Civil, en los artículos 2431 a 2434 y 2445, concede al inquilino para no pagar la renta, siendo improcedentes la reconvencción y la compensación. El artículo 2431 del Código Civil establece que si por caso fortuito o fuerza mayor se impide to-

(17) Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, cuarto tomo (contratos), Editorial Porrúa S.A., México, novena edición, 1976, pp. 108 y 109.

(18) Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa S.A., México, sexta edición, 1977, p. 271.

talmente el arrendatario el uso de la cosa rentada, no se causará renta mientras dure el impedimento y si éste dura más de dos meses, podrá pedirse la rescisión del contrato; si sólo se impide en parte el uso de la cosa, el artículo 2432 faculta al arrendatario para pedir la reducción parcial de la renta, a juicio de peritos, a no ser que las partes opten por la rescisión del contrato, siendo irrenunciables las disposiciones de ambos preceptos. Si la privación del uso proviene de la evicción del predio no se causarán rentas y el arrendador que procede de mala fe debe responder de los daños y perjuicios (artículo 2434). Finalmente, el artículo 2445 ordena que el arrendatario que por causa de reparaciones pierda el uso total o parcial de la cosa tiene derecho a no pagar el precio del arrendamiento, para pedir la reducción de ese precio o la rescisión del contrato, si la pérdida del uso dura más de dos meses en sus respectivos casos".

El Doctor Luis Muñoz, ⁽¹⁹⁾ nos dice con respecto a la rescisión en materia civil: "Respecto de la acción rescisoria con daños y perjuicios dice el ilustre profesor Rojina lo siguiente: "Cuando el comprador no puede exigir la entrega de la cosa porque ésta ha perecido, o bien cuando no prefiere ya exigir el cumplimiento, tiene como garantía la facultad de rescindir el contrato, aplicando también aquella regla general de que la condición resolutoria va implícita en los con-

(19) Muñoz Luis Dr., Comentarios al Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, Editor y distribuidor Enrique González Pech, México, 1972, pp. 553 a 555.

tratos bilaterales para el caso de que una de las partes no cumpliera su obligación, y que el perjudicado puede optar por el cumplimiento o por la rescisión con el pago de los daños y perjuicios. Debemos anotar que si opta por el cumplimiento, los daños y perjuicios simplemente son moratorios; no podría exigirse la indemnización compensatoria, pero si se opta por la rescisión el comprador exigirá la indemnización compensatoria, un valor equivalente a la cosa no entregada y una indemnización moratoria en virtud de que se han causado daños y perjuicios por el mismo incumplimiento".

Este último punto tiene consecuencias respecto de tercero, y tanto el Código de 1884, como el vigente, reglamentan la rescisión de los contratos de compraventa de muebles y de inmuebles respecto a las partes y con relación a terceros. El vigente ha simplificado el sistema del anterior; establece que en las ventas al contado en materia de inmuebles el vendedor puede exigir la rescisión del contrato aunque no exista pacto en ese sentido cuando no se le cubra el precio; pero para que afecte a los terceros sí es menester que el pacto conste en el contrato y haya sido inscrito en el Registro Público de la Propiedad; es decir, estamos en el caso en que el vendedor, por falta de pago al contado, exigirá la rescisión del contrato; esta rescisión procede respecto del comprador aunque no exista pacto expreso. El pacto expreso se denomina pacto comisorio, y en él se establece que si el comprador no paga el precio, se rescindirá el contrato. En las relaciones de vendedor y comprador no es menester que exista el pacto comisorio; pero para que surta efectos contra terceros, supuesto que la cosa pudo haber sido enajenada con anterioridad a un tercero, sí es necesario: a) que haya pacto comisorio para -

que los terceros sepan que de no pagarse el precio al vendedor puede exigir en contra de ellos la rescisión del contrato, y b) que se inscriba esa cláusula en el Registro Público, por que es la forma efectiva de darle publicidad.

Para la compraventa a plazo si el comprador no paga el precio también el vendedor tiene el derecho de rescindir - el contrato sin necesidad de estipular pacto comisorio, pero nuevamente se presenta como en el caso anterior, la necesidad de que ese pacto exista y se inscriba en el Registro Público para que surta efectos contra terceros.

La falta de pago del precio da derecho para pedir - la rescisión del contrato, aunque la venta se haya hecho a - plazo; pero si la cosa ha sido enajenada a un tercero, se observará lo dispuesto en los artículos 1950 y 1951 (artículo - 2300)".

De lo anterior se desprende que en materia civil el incumplimiento de alguna de las partes respecto de su obligación contraída en el contrato, da origen a que la parte que - siempre ha cumplido con su obligación en el mismo, puede acudir ante la Autoridad Judicial para solicitarle la rescisión del contrato, de esa demanda de rescisión se entrega copia al demandado para que la conteste, haciendo valer sus derechos - dentro del juicio, con las pruebas que aporten las partes el juzgador dictará sentencia, decretando la procedencia o improcedencia de esa rescisión; sintetizando diremos que la rescisión del contrato en materia civil por mandato de ley, en algunos casos no la puede efectuar la parte que no ha dado motivo para ello, ya que es facultad exclusiva del juez del conocimiento.

La rescisión de contrato en materia laboral tiene -

su fundamento legal en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que ordena:

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Francisco Ramírez Fonseca,⁽²⁰⁾ incluye en su "LEY - FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA" la siguiente tesis de Jurisprudencia, respecto de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al trabajador:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR, INEXISTENCIA LEGAL DE LA ACCION .- Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y por tanto derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra

(20) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, quinta edición 1985, pp. 535 y 536.

diversa. En consecuencia, si la empresa, en lugar de separar al obrero si consideraba que habia dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente.

Amparo directo 3087/75.- Juan Pérez Damián.- 30 de Agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho - Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 91-96. Quinta parte. Julio-Diciembre 1976 Cuarta Sala, pág. 73.

La rescisión de contrato en materia laboral, a diferencia de la rescisión en materia civil, la puede decretar el patrón o el trabajador, hecho que no tiene objeción ya que ellos en base a sus problemas dentro de una factoría pueden llevar a cabo esa rescisión, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 establece las causas por las cuales el patrón puede rescindir el contrato a un trabajador, y en el 51 indica las causas por las que el trabajador puede rescindir el contrato a su patrón, sin embargo, lo criticable de esta ley, es que no señala en los artículos antes citados la forma en que ambas personas deben llevar a cabo esa rescisión.

Recordemos que en materia civil, la parte que no dio motivo para la rescisión le pide a otra persona que es el juez que en base a los elementos de prueba que le aporta, decreta la rescisión del contrato en contra de la parte que no ha cumplido con lo que se obligó en el mismo.

O sea, que otra persona con una mentalidad diferente, será la que en base a un análisis previo, determina si es procedente esa solicitud de rescisión de contrato.

En derecho laboral, en un porcentaje muy alto es el patrón el que rescinde la relación de trabajo de su obrero, - lo criticable es que la Ley Federal del Trabajo a diferencia del procedimiento civil, no le impone al patrón condiciones - previas para poder rescindir un contrato, en materia civil la parte que da motivo para la rescisión puede aportar elementos en su defensa y contratar a un abogado para que se haga cargo de su defensa durante el procedimiento civil, en materia laboral la ley antes mencionada, no ordena nada a este respecto, - deja a la responsabilidad del patrón la rescisión del contrato del trabajador, mismos que abusan de ese libre albedrío - despidiendo a los trabajadores en ocasiones sin justa causa.

Ninguna de las fracciones del artículo 123 Constitucional, autorizó al Legislador para incluir en su Ley Reglamentaria, un artículo que perjudicara al trabajador como lo es el artículo 47, si bien es cierto que la integridad física, la vida y el patrimonio de la empresa, el patrón y los compañeros de trabajo es necesario garantizarla, la rescisión de - contrato debe estar condicionada a que el patrón demuestre a la Autoridad Laboral, que le dio al trabajador la garantía de audiencia y de legalidad, que nuestra Carta Magna exige antes de privar de un derecho a los ciudadanos Mexicanos.

3).- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo se encuentra en el TITULO SEGUNDO -
CAPITULO IV de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece:

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

- I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento

de la relación de trabajo.

- 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;
- VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trató del trabajo contratado.
- XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún

narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se niegue 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.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores nos dice: "La subsistencia de los trabajadores y de sus familias depende de la retribución obtenida a través de un contrato de trabajo, el tema de la terminación de ese contrato reviste una importancia excepcional por eso los ordenamientos jurídicos modernos-

suelen ser muy precisos en la fijación de las causas que legitiman tal terminación". (21)

a) Análisis de este artículo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es una incongruencia establecida en el articulado que integra esta ley, ya que el espíritu que animó al Congreso Constituyente de 1916-1917 fue crear los mecanismos que protegieran a futuro al trabajador en contra del patrón, de ahí que si esta ley es proteccionista de los derechos de los trabajadores, se antoja increíble que la misma le dé al patrón el arma para destruir a aquellos.

EN VIRTUD DE QUE ESTA TESIS TIENE COMO OBJETIVO ANALIZAR EL ESTADO DE INDEFENSIÓN EN QUE QUEDAN LOS TRABAJADORES POR NO EXISTIR OBLIGACIÓN PARA EL PATRÓN DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO, INCORPORADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE EVITARÍA EL DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR; es necesario realizar un análisis del mismo, el artículo 47 entre otras cosas indica lo que el trabajador no debe de hacer durante su jornada de trabajo en contra de su patrón, compañeros de trabajo, materiales e instalaciones industriales de la empresa para la

(21) Cavazos Flores Baltazar, Causales de Despido, Editorial Trillas, México, primera reimpresión, 1984, p. 7.

cual trabaja.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁽²²⁾ nos dice que - el Derecho del Trabajo es proteccionista del trabajador con - estas palabras: "En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 Constitucional son proteccionistas de los - trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mis- - mas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones econó - micas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tan - to del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, apli - cable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio".

**b) Razones que justifican la existencia del artícu -
lo 47 de la Ley Federal del Trabajo.**

El orden y la disciplina deben ser la máxima que de - be regir durante la prestación de los servicios personales - del trabajador: en su jornada de trabajo, razones por las cua - les, es necesario que éste desarrolle su actividad laboral - dentro del marco jurídico que la Ley Federal del Trabajo, con - trato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo -

(22) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editor - ial Porrúa S.A., México, cuarta edición 1977, p. 118.

señalen.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo establece los derechos mínimos que tiene el trabajador, también es necesario que la misma sancione la conducta de éste que - con premeditación y con el ánimo de causar un mal a pesar de saber las consecuencias que le puede acarrear esto, realice - actos o hechos que ameriten la aplicación del artículo 47 de la citada ley. Si una conducta se encamina a causar daño es - necesario que sea corregida o en su defecto eliminarla del - centro de trabajo, ya que de no tomarse medidas preventivas - se generaría la destrucción de la empresa, situación que no - es conveniente que se llegue a presentar, es como el clásico ejemplo del fruto que se comienza a pudrir y que es necesario quitar del montón para que no dañe al resto, y como la conducta que tiende a causar daño voluntario, debe ser sancionada - ya que de no hacerlo se estaría propiciando el consentir en - la destrucción de la fuente de trabajo, supuestos que el Legislador probablemente analizó, tomando la determinación de - estructurar las causas por las que se justificaba la rescisión de contrato del trabajador.

Euquerio Guerrero nos dice⁽²³⁾ respecto de este artículo: "El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabili--

(23) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición 1984, - p. 258.

dad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última - de las fracciones del propio artículo señala también causas - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el Legislador no - puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración - especial, en las demás fracciones del citado artículo.

Naturalmente que, con serenidad y buen criterio, deben analizarse los casos que no encajan exactamente dentro de aquéllos expresamente fijados por el Legislador, para que el juicio definitivo que se forme el patrón no lo haga incurrir en severidad cuando no sean, en la realidad, graves las faltas cometidas y no ameriten el despido".

c) Las deficiencias que tiene el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca, ⁽²⁴⁾ nos dice respecto de los actos de autoridad: "Ningún acto de autoridad puede escapar al principio de legalidad que exige el artículo 16 Cons-

(24) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, quinta edición 1985, p. 265.

titucional a través de la fundamentación y motivación. Fundar es señalar con exactitud el o los artículos de la ley aplicables, motivar es hacer el raciocinio lógico-jurídico para encontrar la aplicabilidad, al caso concreto de los artículos citados. Por consiguiente, es imposible la apreciación en conciencia que, como proceso ético o moral, tiene que quedar supeditado a la fundamentación y motivación".

Es injusto que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no proteja al trabajador, en virtud de que no señala que antes de rescindir la relación laboral, el patrón debe investigar conjuntamente con el sindicato para de esta forma de terminar ambos, si la falta o acusación en contra del trabajador amerita o no la rescisión del contrato de trabajo, este artículo establece únicamente protección al patrón y no se la da al trabajador, ya que en estricta justicia debe condicionar al patrón (tal como lo hace el artículo 423 fracción X de esta ley) que escuche al trabajador antes de aplicar la sanción, del mismo modo antes de rescindir el contrato de trabajo de éste, primero debe investigar por escrito si en realidad cometió la falta, ya que de la lectura completa de este artículo se desprende que actualmente es exclusivamente la voluntad unilateral del patrón la que decide si se rescinde o no un contrato de trabajo, lo ideal es que sean el patrón y el sindicato los que juzguen las faltas de los trabajadores, este hecho puede evitar los despidos injustificados que cometen los patrones en perjuicio de la clase obrera, originada por la falta de seguridad jurídica que por orden del artículo 123 Constitucional, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe dar al trabajador pues "es mejor exagerar la protección del individuo que dejarlo en estado de indefensión".

Euquerio Guerrero, (25) dice a este respecto: "El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la ley, los elementos humanos que, en último análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente".

4) El contrato colectivo de trabajo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(25) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, p. 258.

Al quedar ordenado que el contrato colectivo de trabajo es un convenio definiremos que es el mismo, Rafael de Pina Vara⁽²⁶⁾ nos dice a este respecto:

Convenio.- Acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación.

A este mismo respecto diremos que el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal establece:

Convenio.- Es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Y el artículo 1792 del mismo Código establece:

Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Del contenido de estas definiciones llegamos a la conclusión de que el contrato colectivo de trabajo es un convenio que elaboran dos o más personas, o sea, sindicato y empresa para crear, modificar o extinguir obligaciones, dentro del cual analizaremos las obligaciones que se crean dentro -

(26) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial - Porrúa S.A. México, sexta edición 1977, p. 158.

del contrato colectivo de trabajo, ambas partes deben estructurarlo tomando como base lo establecido en el artículo 391 - de la Ley Federal del Trabajo que ordena:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La Ley Federal del Trabajo es uno de los ordenamientos supremos dentro del derecho del trabajo, le sigue en importancia el contrato colectivo de trabajo, documento que adquiere gran importancia dentro de la empresa ya que regula la actividad laboral, de la rama a que se dedica ésta, el objeto

de citarlo radica en que si esta ley en su artículo 47 no protege adecuadamente al trabajador para evitar que sea despedido injustificadamente, en el contrato colectivo de trabajo patrón y trabajadores podrían estructurar un procedimiento que tuviera como finalidad establecer la forma en que el patrón o el trabajador pueden rescindir el contrato de trabajo, facultad que les concede a ambas partes la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

Mi opinión personal es que un aspecto importante para el trabajador, lo es la rescisión de su contrato de trabajo y que la Ley Federal del Trabajo por orden Constitucional específicamente del artículo 123 fracción XXII, debe evitar que el patrón despida injustificadamente al trabajador cuando éste no dé causa justa para esa rescisión. Por esta razón, no me parece adecuado que en el contrato colectivo de trabajo el trabajador estructure con el patrón una cosa tan importante, tomando en consideración que los trabajadores muchas veces no tienen los conocimientos jurídicos necesarios para estructurar en el contrato colectivo de trabajo algo tan importante como lo es el evitar que el patrón los despida sin justa causa, tomando en consideración que esa orden se la dio específicamente el Congreso Constituyente de 1916-1917 al Legislador.

C) Los sujetos en la rescisión del contrato de trabajo.

Los sujetos que participan en la rescisión de un

contrato de trabajo, son por regla general el patrón y el trabajador, con respecto al patrón éste puede ser una persona física o moral, en el caso de las personas morales el aviso de rescisión lo entrega alguno de sus representantes con facultad para ello; con respecto a los trabajadores éstos pueden ser sindicalizados, de confianza y los que efectúan trabajos especiales, clasificándose estos últimos en trabajadores de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo en autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción Federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, etc.

Cuando el trabajador está sindicalizado, el sindicato participa en los aspectos relativos a la rescisión de contrato, pudiendo ser anterior a la rescisión, cuando el contrato colectivo de trabajo señala algún procedimiento para investigar sindicato y empresa si realmente cometió la falta el trabajador inculpado, o posterior cuando acude con el patrón para tratar de que al trabajador se le otorgue una sanción menos drástica, tiene una participación activa en la rescisión del contrato del trabajador, la persona que generalmente mediante oficio hace del conocimiento del patrón la falta cometida por el obrero, otras personas que intervienen en los actos que desembocan en esta rescisión, son los testigos presentes que estaban en el lugar en que se cometió la falta.

Pueden llegar a participar en esta rescisión, los asesores legales tanto del sindicato como del patrón, así co-

mo la Junta de Conciliación y Arbitraje, a continuación analizaremos lo que debe entenderse por trabajador sindicalizado, de confianza y dentro de los que desarrollan trabajos especiales los trabajadores domésticos, actores y músicos y los deportistas profesionales y por último, el concepto de patrón.

1) Los trabajadores sindicalizados.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice lo que debe entenderse por trabajador:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior se desprende que un trabajador siempre será una persona física que presta un trabajo personal subordinado, siendo ésta el elemento característico de la relación de trabajo que consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, limitando esta facultad, al trabajo estipulado entre trabajador y patrón en el contrato de trabajo, así mismo esta facultad únicamente puede ser ejercida por el patrón durante la jornada de trabajo, otra característica es que el trabajo siempre tiene que prestarse en forma personal y esto exclusivamente por una persona física, definiendo

la prestación de ese servicio el artículo 35 de la ley de la materia en estos términos:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La prestación de sus servicios personales durante la jornada de trabajo suscita problemas que pueden ser de carácter individual o colectivo, cuando se presenta el problema en forma colectiva resulta más práctico tratarlos con unos cuantos trabajadores que con la mayoría, de aquí que la defensa de los intereses de éstos requiera de representantes elegidos de entre ellos mismos, ya que si un trabajador tiene un problema individual, no es correcto que esa persona deje de trabajar para acudir con el patrón a que se lo resuelva, lo ideal es que existan personas cuya función durante su jornada de trabajo sea exclusivamente solucionar los problemas de sus compañeros de trabajo, estas consideraciones ilustran algunas de las razones que justifican la creación de sindicatos de trabajadores mismos que ya estuvieron en la mente del Congreso Constituyente de 1916-1917 y que lo consagraron en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional de esta manera:

Artículo 123.-

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.-

Este mandato constitucional quedó establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo de esta manera:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, me joramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de la vida laboral moderna hacen indispensable la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes, el de trabajadores es un instrumento de lucha, el de patrones de de fensa, el tema del sindicalismo revista cosas interesantes ya que en nuestro país existen sindicatos que sirven más a los intereses del patrón que a los de los trabajadores, así como también existen sindicatos intransigentes que ocasionan problemas mayúsculos que desembocan en la desaparición de la empresa. Como conclusión diremos que los trabajadores sindicali zados son los que representan el índice más alto de rescisiones de contrato realizados por el patrón.

Respecto de la creación del sindicato nos dice el maestro Alberto Trueba Urbina: ⁽²⁷⁾

"El derecho de asociación profesional se consagra en la fracción XVI del originario artículo 123 Constitucional

(27) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, p. 353.

para la defensa de los intereses comunes de los agremiados como derecho social de los trabajadores y patrimonial de los empresarios, porque a la luz del precepto Constitucional y de la teoría integral los patrones no son personas, sino personificación de categorías económicas puesto que representan cosas o bienes. El sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha por el mejoramiento económico de sus miembros".

2). Los trabajadores de confianza.

Baltazar Cavazos Flores⁽²⁸⁾ a este respecto dice: - "Ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 Constitucional habla de los trabajadores de confianza, por lo que debemos colegir que esta denominación es "aconstitucional"; - Mario de la Cueva dice que los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna pero que "por los caracteres particulares de algunos trabajos", la ley se vio obligada a crear la categoría de empleados de confianza y la sometió a un régimen especial, sin contrariar los principios del artículo 123. Siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del 123 Constitucional, mal se puede reglamentar algo que no está previsto en este artículo, si una ley

(28) Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México, primera edición, p. 91.

Reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde lo principal no lo hace, como es sabido, donde la ley no distingue no se debe distinguir, dentro de este orden de ideas, nuestra Ley Federal del Trabajo se debió de abstener de crear la categoría de trabajadores de confianza como dice el maestro de la Cueva, ya que evidentemente sobre la Constitución nadie, si realmente desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación del trabajo, como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la Ley Reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral".

Continúa diciendo el maestro Cavazos Flores: (29) -

"Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en nuestra legislación laboral, es el relativo a los que primeramente se les conoció con el nombre de Empleados y después trabajadores de confianza, desde su denominación que no es muy adecuada, todo lo que se ha escrito en torno a dichos trabajadores es de suyo bastante confuso y discutible. A contrario sensu podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría que ser de desconfianza, durante mucho tiempo se pensó que el título o denominación académica de trabajadores de confianza, derivaba de la voluntad de las partes, es decir, de lo que se conviniera o pactara en los -

(29) Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México, primera edición pp.89 y 90.

contratos colectivos de trabajo, lo que por supuesto era erróneo, habida cuenta de que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, así se daban casos, en que ciertos sindicatos blancos aceptaban en los contratos colectivos que tenían celebrados, como trabajadores de confianza, hasta a los gendarmes de la esquina, y otros que podían ser catalogados de intransigentes no aceptaban en dichos contratos que nadie, sino algunos cuantos por excepción, pudieran ser considerados como de confianza. Trueba Urbina opina que estos empleados denominados de cuello alto, ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, pero sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones, nuestra opinión es que en los tiempos actuales ya tienen inclusive identificación de una clase frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en ciertos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical. De hecho, nadie sabe a ciencia cierta quiénes son en realidad los trabajadores de confianza, todo mundo habla de ellos, pero nadie los conoce, por ejemplo cabría preguntarse: ¿los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza?, ¿los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón?, ¿las secretarías?, ¿los que se encuentran desempeñando puestos incluidos en los contratos colectivos considerados de confianza?, por otra parte, estimamos que si las empresas no saben con precisión quiénes son sus trabajadores de confianza, se encontrarán con un importante handicap en su contra".

La Ley Federal del Trabajo se refiere a este tipo de trabajadores en sus artículos 9, 182, 183, 184, 185, 186, y 363 de esta forma:

Artículo 9.- 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 relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Este artículo tiene dos párrafos contradictorios, - el primero que es correcto ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general lo cual no es exacto, ya que existen trabajadores que desempeñan labores que no tienen el carácter de general pero que sin embargo son labores de confianza.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los -- trabajadores de confianza serán proporcionadas a -- la naturaleza e importancia de los servicios que -- presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no po-

drán formar parte de los sindicatos de los demás - trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la - mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser re- presentantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Los trabajadores sindicalizados dicen que los tra- bajadores de confianza están de tal manera vinculados con - los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindica- tos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los inte- reses obreros frente a los empresarios, otra de las cosas - criticables de este artículo es que coarta el derecho de aso ciación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibirles que se afilien al sindicato de la empresa, de he cho se les deja sin posibilidad de asociación a cualquier - otro sindicato.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo conteni- das en el contrato colectivo de trabajo que rija - en la empresa o establecimiento se extenderán a - los trabajadores de confianza, salvo disposición - en contrario consignada en el mismo contrato colec- tivo.

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la rela- ción de trabajo si existe un motivo razonable de - pérdida de la confianza, aun cuando no coincida - con las causas justificadas de rescisión a que se

refiere al artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.

Este artículo viola las garantías constitucionales consagradas a favor de los trabajadores en sus artículos 14 y 16, ya que sin ningún procedimiento legal el patrón en el momento que guste puede despedir al trabajador de confianza alegando "pérdida de la confianza", aumentando esa violación el contenido del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo - que ordena:

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

.....

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

.....

O sea que mediante el pago de la indemnización correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar - por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores.

Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior (185 de la Ley Federal del Trabajo),

si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para su separación.

Artículo 363.- No pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo también hace referencia a los empleados de confianza en estos términos:

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

El análisis de estos artículos nos demuestra que existen injusticias toleradas por la Ley Federal del Trabajo incongruentes con el espíritu proteccionista que la misma debe garantizar a los trabajadores de nuestro país, ya que debe existir alguna razón por la cual protege a los trabajadores sindicalizados, descuidando esa protección para los trabajadores de confianza, a quienes también esta ley debe preocuparse por mejorarles sus derechos laborales.

3) Los trabajadores que desarrollan trabajos especiales.

La exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo enviada al H. Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el día 9 de Diciembre de 1968, establece respecto de los trabajos especiales: (30)

La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los trabajos especiales se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contrarfen", para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre estos trabajos

(30) Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo - Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, - Onceava edición, 1981, pp. 40 y 41.

especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".

Tomando como base estas consideraciones y para continuar con el objeto de esta tesis, analizaremos las características de los trabajadores que desarrollan trabajos especiales, dentro de éstos veremos a los trabajadores domésticos, trabajadores actores y músicos y deportistas profesionales.

a) Trabajadores Domésticos.

La definición de este tipo de trabajadores dice - Euquerio Guerrero⁽³¹⁾ se expresa en la ley indicando que son aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y demás - propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Excluye de esta categoría a las personas que presten tales servi--

(31) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, - p. 77.

cios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios, etc., como reglas especiales para este tipo de trabajo se ordena que deben disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de un descanso nocturno. La ley repite la disposición contenida ya con anterioridad en el sentido de que para efectos de cómputo de salario, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Como obligación de los patrones se establece la de guardarles consideración absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, proporcionándoles un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren su vida y su salud. También se obliga a los patrones a que cooperen para la instrucción general del trabajador doméstico, de acuerdo con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

El patrón deberá pagar el salario que corresponda al trabajador hasta por un mes cuando sufra alguna enfermedad natural y, si la enfermedad no fuere crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial. Aún en este caso si el trabajador ya habfa laborado cuando menos durante seis meses la obligación de prestar asistencia médica se extiende hasta por tres meses. Los trabajadores quedan obligados a guardar consideración y respeto al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar. Deberán igualmente poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Por lo que ve a la terminación del contrato de trabajo el trabajador puede hacerlo dando aviso al patrón con -

ocho días de anticipación. Por su parte el patrón también podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo, sin comprobar la causa de rescisión, siempre y cuando pague al trabajador una indemnización consistente en tres meses de salario y veinte días por año de servicios si el contrato fuere por tiempo indefinido o en las otras indemnizaciones de acuerdo a como lo establecen los artículos 49 fracción IX y 50 de la ley de la materia.

b) Trabajadores actores y músicos.

Dice Euquerio Guerrero,⁽³²⁾ "en el caso de los actores, también el Legislador quiso dedicar un capítulo especial debido a que resulta un tanto difícil equipararlos a un obrero que celebra un contrato de trabajo, ya que el artista dedica gran parte de su vida a prepararse.

Nuestra Ley del Trabajo, de modo indiscriminado, incluye a todos los trabajadores actores que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y de grabación, o en cualquiera -- otro local donde se transmita o fotografe la imagen del ac-

(32) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, - p. 75.

tor o se transmita o quede grabada su voz, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Se dispuso que el salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

También en este caso se consideró que no se violaba el principio de igualdad de salario cuando se convinieran pagos distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, respecto del trabajo que realizan los trabajadores actores de menor calidad".

La ley no habla respecto de estos trabajadores de las causas de rescisión de contrato o de terminación del mismo.

c) Deportistas profesionales.

El deporte ha sido considerado desde la antigüedad como uno de los ejercicios más nobles del hombre por medio del cual desarrolla su cuerpo de manera de conseguir ese equilibrio adecuado entre la mente sana y el cuerpo sano.

Euquerio Guerrero, ⁽³³⁾ dice: "desde un punto de vis

(33) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, pp. 73 a 75.

ta económico, se ha establecido tradicionalmente la distinción entre la práctica del deporte como juego o como medio de obtener ingresos para subsistir. Son conocidos dos ejemplos : del alpinista que por gusto escala montañas, al gufá de alpinistas que ha hecho de esa actividad su profesión; el deportista que rema por puro placer y el lancharero que lo hace para transportar pasajeros y cobra la cuota respectiva. Para los primeros los esfuerzos físicos realizados constituyen un esparcimiento, como lo afirmó Guillermo Cabanellas después de la primera guerra mundial se intensifican determinadas clases de juegos, el fútbol, basquetbol, etc., y aparecen así equipos de jugadores que compiten unos en contra de otros. Cuando el propósito que llevan es simplemente el de obtener un galardón o premio estamos en presencia del deportista aficionado; pero ha cobrado tanta importancia esa actividad, que se ha creado la figura del deportista profesional y entonces observamos dos sistemas distintos, según nos los describe Mario L. Deveali que son: aquél en que se forman clubes integrados por cientos o miles de socios que van a los encuentros deportivos deseando que ganen los colores del club al que pertenecen. Este autor los compara a los encuentros de muchachos que viven en un barrio con muchachos de otro barrio diferente. Además se registra el caso que es el que existe en Países como el nuestro, en que se constituye una verdadera empresa para explotar los encuentros deportivos persiguiendo, lógicamente, propósitos de lucro.

Dentro de este ambiente hemos oído, en los últimos años, que se "compran" jugadores para mejorar la calidad de equipos y esto nos ha producido una sensación desagradable pues tal parece que se rebaja la condición humana para trans-

formar al jugador en un objeto de comercio.

Por mucho tiempo se ha discutido la naturaleza del nexo que une al jugador con su club o con la empresa, apareciendo así teorías que lo denominan "mandato deportivo" como la hace Deveali, refiriéndose más bien al caso de los clubes que compiten uno contra otro, en el primer ejemplo que antes señalamos. Otros consideran que se está en presencia de un contrato de obra o de un contrato de prestación de servicios profesionales.

Desde un punto de vista teórico estamos de acuerdo con aquellos autores que al estudiar estas situaciones aceptan encontrarnos en zonas grises en que es difícil diferenciar el contrato de trabajo del que no lo es. Nuestra personal opinión también ha sido que cuando se trata de un jugador estrella, de un jugador excepcional, no puede hablarse de un contrato de trabajo, sino de un contrato de prestación de servicios profesionales. En cambio cuando se trata de jugadores de naturaleza normal, podemos afirmar que existe un verdadero contrato de trabajo, sobre todo cuando la organización es de una empresa deportiva.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual abordó el problema indicando en la exposición de motivos del proyecto respectivo que se incluyeran estas disposiciones en la ley, a petición de numerosos deportistas en la República y en acatamiento del primer Congreso Internacional sobre el derecho del deporte celebrado en México en 1968.

Infortunadamente nuestra ley no estableció la distinción que arriba apuntamos y se concretó a señalar que las disposiciones del capítulo respectivo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, basquet

bol, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Esa redacción permite incluir a toda clase de deportistas, sea que actúen en equipo o en forma individual.

Como modalidades especiales de este tipo de contrato se acepta que, a falta de estipulaciones expresas, la relación laboral será por tiempo indeterminado aun cuando pueden existir relaciones por tiempo determinado, para una o varias temporadas, o para la celebración de uno o varios eventos o funciones.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas y, como excepción a la regla general sobre salarios, se acepta la posibilidad de pagos diferenciales por trabajos iguales, si se tomaron en cuenta razones de categoría de los eventos o funciones, de equipos o de jugadores. Expresamente se dispone que los deportistas profesionales no podrán ser traspasados a otra empresa o club sin su consentimiento y para el traspaso se habla de una prima que paga la empresa o club que adquiere al nuevo jugador. Pero el monto de esa prima deberá fijarse por acuerdo entre la misma organización y el deportista profesional, teniendo este último el derecho de obtener hasta un 25 por ciento de dicha prima, como prestación personal. Si el porcentaje fijado es inferior al 50 por ciento, se aumentará en un 5 por ciento por cada año de servicios hasta llegar al 50 por ciento por lo menos".

La ley estipuló una serie de obligaciones para los deportistas profesionales y para sus patrones con la finalidad evidente de imponer a los primeros normas estrictas de disciplina y a los segundos servicios de asistencia médica para los trabajadores. Expresamente se incluyó como una prohibi

ción terminante para los deportistas profesionales el maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros o a los jugadores contrincantes. Cuando el evento concista en una contienda personal la limitación, - por lo que hace al maltrato de obra, se sujeta a lo dispuesto en los reglamentos respectivos. Causas especiales de rescisión de contrato se consideraron la indisciplina grave, faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades.

4) El patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define lo que debe entenderse por patrón en estos términos:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral - que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Euquerio Guerrero⁽³⁴⁾ opina con respecto a este -

(34) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México, decimocuarta edición, 1984, - pp. 41 a 43.

artículo: "Por una parte tenemos que deducir de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil lo que resulta normal a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. En un precepto especial la ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en las empresas o establecimientos serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador, como directores, gerentes, administradores, etc.

Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando todos, en represen

tación de su superior común que, en últimos análisis viene a ser el gerente, quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien a su vez, un representante de éste, tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos. Pero al llegar a niveles muy inferiores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración propiamente tales, no puede hablarse ya de un genuino representante del patrón siendo así como el nivel de los cabos o sobrestantes no cabría el concepto de representación a que se refiere el artículo de la ley mencionado.

La referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contempló el legislador al respecto y así vemos que en la exposición de motivos se sostiene que el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias, u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a una administración general. Por empresa debemos entender la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica, forman parte y contribuyen a la realización de los fines de la empresa considerados como unidad superior".

Los patronos también se pueden sindicalizar, esta facultad se las concede el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo mismo que reza:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de traba-

jadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En la práctica, y por la escasa utilidad que podría representar la constitución formal de un sindicato de patrones, existen agrupaciones patronales que sin estar constituidas como sindicatos, defienden sus intereses.

a) Forma en que se lleva a cabo la rescisión del contrato del trabajador.

Para rescindir el contrato del trabajador, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone 3 obligaciones al patrón, la primera, que por escrito informe al trabajador a partir de qué fecha rescinde el contrato y la causa, la segunda, que lo entregue personalmente al obrero y si se niega a recibirlo, dentro de 5 días debe enviar un oficio a la Junta respectiva informándole que el operario no le recibió el aviso, solicitándole que el Actuario lleve al domicilio del trabajador el aviso que no recibió de sus manos, la última le apercibe que al no efectuar la rescisión en esta forma, se considerará despido injustificado, por su importancia analiza^uremos los párrafos finales de este artículo; el primero dice:

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

Atento a esta orden el patrón deberá elaborar un -
oficio por escrito dirigido al trabajador con su nombre, ma-
trícula y centro de trabajo, dándole a conocer los artículos
de la Ley Federal del Trabajo, contrato colectivo de trabajo, -
o cualquier otro ordenamiento legal que se tome como fundamen-
to para rescindirle su contrato de trabajo, acto seguido debe
señalarle la fecha a partir de la cual se tiene por rescindi-
do su contrato, haciéndole de su conocimiento que se cumplie-
ron las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo
y contrato colectivo de trabajo; el aviso debe contener clara-
mente enumeradas la causa o causas de la rescisión de su con-
trato de trabajo. Cuando el patrón tenga elaborado el aviso -
en esta forma, está en condiciones de realizar el verdadero -
despido del trabajador, ya que así lo faculta el segundo pá-
rrafo de la parte final del artículo 47 de la ley de la mate-
ria, que especifica:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del traba-
jador, 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 conocimien-
to de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el
domicilio que tenga registrado (del trabajador) y -
solicitando su notificación al trabajador".

De lo ordenado por este párrafo, se desprende que -
en el momento en que el patrón tiene listo el aviso de las -
causas que originan la rescisión de contrato del trabajador, -

Lo único que tiene que hacer es llamar a su oficina al trabajador y entregarle el aviso por escrito de las causas que generan su rescisión de contrato, de aquí podemos considerar - dos detalles, el primero será que el trabajador tiene que - leer ese aviso teniendo dos alternativas, firmar de recibido el aviso en una copia del mismo, aceptando de hecho su rescisión de contrato o no recibiendo el aviso ni firmando de recibido éste.

Si el trabajador acepta recibir el aviso por escrito de las causas de su rescisión de contrato y firma de recibido al patrón en una copia, estará perfeccionada la rescisión de contrato, pero puede darse el caso de que se niegue a recibirlo y a firmar de recibido, bajo este supuesto el patrón debe tener como prevención a este suceso, dos personas de su - confianza que estén en el lugar donde se le entrega al trabajador el aviso, con la finalidad de que en el original del - multicitado aviso y sus copias, estampen su firma bajo la siguiente leyenda:

"El trabajador leyó el contenido del presente aviso negándose a recibirlo y a firmar de recibido".

Es conveniente poner el nombre de los testigos en - su respectiva firma, por otro lado, considerando que el trabajador se negó a recibir el aviso por escrito de las causas de su rescisión, el patrón atento a lo ordenado en la Ley Federal del Trabajo, dispone de cinco días naturales para informar a la junta que va a proceder a rescindir el contrato de - trabajo de ese trabajador enumerándole las causas de esto, haciendo de su conocimiento que entregó al trabajador el aviso

por escrito (ya que así lo testifican los dos testigos que firmaron en el original del aviso) negándose éste a recibirlo y a firmar de recibido, razón por la cual con fundamento en lo que establecen los artículos 982 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, le solicita:

- a).- Que le notifique al trabajador en su domicilio la rescisión de su contrato de trabajo.
- b).- Que el C. Actuario de la Junta entregue al trabajador en ese momento, el aviso por escrito de las causas de rescisión de contrato que se negó a recibir en la oficina del patrón.

La solicitud de notificación de la rescisión del contrato de trabajo, que el patrón solicita a la Junta, debe estar debidamente firmada por éste o sus representantes, hecho lo anterior en el tiempo que la Ley Federal del Trabajo concede a este respecto y por medio de la copia de esa solicitud debidamente sellada de recibido por la Junta correspondiente, liberará al patrón de toda responsabilidad de que se le demande despido injustificado, debiendo de considerarse hasta ese momento debidamente perfeccionada la rescisión del contrato de trabajo.

D).- Rescisión del contrato de trabajo imputable al trabajador.

Cuando el trabajador va a comenzar a prestar sus -

servicios personales a un patrón, éste debe cumplir lo estipulado por el artículo 391 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo que reza:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

.....

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes van a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

.....

Como complemento a lo ordenado por el artículo antes citado, el patrón debe darle a conocer al trabajador las demás obligaciones que le imponen la Ley Federal del Trabajo, contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, obligaciones que tiene que acatar dentro de la empresa en su jornada de trabajo, advirtiéndole el patrón al trabajador las conductas negativas en las cuales no debe incurrir con la finalidad de no perder su empleo o en última instancia ser consignado a las autoridades penales correspondientes.

Es necesario que el patrón obligue al trabajador a leer los ordenamientos antes descritos, con el objeto de que se entere de las prohibiciones que tiene que observar y que le garantizarán la permanencia en su empleo.

Cuando el trabajador a pesar de saber lo que le está vedado efectuar dentro de su centro de trabajo, durante su jornada de trabajo, realice voluntariamente y con premeditación un acto prohibido, de antemano está consciente del daño

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

que va a causar y de que si ese acto es descubierto por el patrón o sus representantes, tendrá como consecuencia la rescisión de su contrato de trabajo, ya que está incumpliendo con lo pactado entre el patrón y él, en el contrato individual de trabajo, razón que faculta al patrón para rescindirle el mismo, por lo descrito, y por la violación de las prohibiciones que le imponen la legislación laboral.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, especifica las causas de rescisión de contrato por las cuales el patrón sin responsabilidad podrá rescindir el contrato de trabajo de sus trabajadores, está constituido por quince causales que especifican los hechos que no debe realizar el trabajador en contra de las instalaciones industriales de la empresa, del patrón o de sus propios compañeros de trabajo durante su jornada de trabajo, la finalidad de haber incluido este artículo en la ley, fue para que los trabajadores desempeñen su trabajo con orden y disciplina, ya que el que incurra en cualquiera de las causas que enumera el mismo, la sanción será la rescisión de su contrato de trabajo, constituyendo este artículo un mal necesario dentro de la Ley Federal del Trabajo que garantiza al patrón y a los trabajadores el respeto a su integridad física, así como a su patrimonio.

Francisco Ramírez Fonseca,⁽³⁵⁾ en el comentario que hace al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dice:

(35) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC S.A. de C.V., quinta edición, México, 1985, p. 28.

"En cuanto a la analogía a que alude la fracción XV podemos - decir que también serán causas de despido las conductas no in cluidas en la ley, pero que sean parecidas, y que sean igualmente graves y que reporten las mismas consecuencias".

Por tal motivo la violación por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el artículo 134, así como las prohibiciones a que se refiere el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, en función de la analogía a que se refiere la fracción XV del artículo 47 pueden en un momento dado constituir causa de rescisión del contrato del obrero.

1) Causas de rescisión de contrato para el trabajador que establece la Ley Federal del Trabajo.

Euquerio Guerrero, ⁽³⁶⁾ nos dice respecto de la rescisión de contrato en la Ley Federal del Trabajo: "Regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas en el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir -

(36) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, - pp. 257 y 258.

el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46, - 47 y 51.

Sin embargo, y aunque esta opinión se sostiene por respetables autoridades en la materia, por lo que ve a la res ci s i ó n decretada por el patrón, necesitamos considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones - que por ley nacen para el trabajador en relación con su pa- tr ó n, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el pa tr ó n aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal - hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como - consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del sala ri o correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de - esa privación.

Por otra parte debemos recordar que en los contra- to s civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el - juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquélla. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efecti va de in me di at o. El patrón separa al trabajador y, en todo ca so, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión - injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

Antes de entrar de lleno al estudio de cada una de las causas que el artículo 47 enumera como motivos de rescisi- ó n del contrato, por el patrón, conviene hacer algunos razo na m i e n t o s generales respecto de la importancia que tiene para todos los patrones, considerar detenidamente los diversos mo t i v o s que existen para rescindir el contrato de trabajo, pues no debe olvidarse que la habilidad obtenida por el obrero, co mo resultado de su entrenamiento, que ha costado tiempo y di-

nero al patrón, se pierden cuando se separa aquél y hay que - considerar el entrenamiento del nuevo trabajador, que también implica erogaciones para el patrón, tiempo perdido, experiencias frustradas, etc. Además, para el trabajador constituyen los salarios que percibe su fuente principal de ingresos que son, además, el sustento de su familia, amén de la seguridad en el trabajo, que es una de las metas, como ya dijimos, a - las que aspira la clase trabajadora.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede - rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no -- puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración - especial, en las demás fracciones del citado artículo.

Naturalmente que, con serenidad y buen criterio, - deben analizarse los casos que no encajan exactamente dentro de aquéllos expresamente fijados por el legislador, para que el juicio definitivo que se forme el patrón no lo haga incurrir en severidad cuando no sean, en la realidad, graves las faltas cometidas y no ameriten el despido".

Las causas de rescisión del contrato del trabajador las establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en quince fracciones, refiriéndose la fracción I y II a faltas - de probidad y actos de violencia, la III a ofensas a compañe-

ros de trabajo, la IV a ofensas al patrón fuera del trabajo, la V y VI a ocasionar perjuicios, la VIII comisión de actos inmorales, la IX revelación de asuntos reservados, la VII y XII comisión de actos en contra de la seguridad, la X faltas de asistencia, la XI desobediencia, la XIII presentarse a trabajar en estado de ebriedad, la XIV prisión del trabajador y la XV se refiere a otras causas análogas a las señaladas en las fracciones de la I a la XIV que den lugar a la rescisión.

E).- Rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

- I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.
- V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos 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.

Euquerio Guerrero, dice con respecto a este tipo de rescisión: "tratándose de la rescisión por parte del trabajador, aun cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el -

obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo la autoridad se ha asignado al patrón, y por lo mismo, a él - compete unilateralmente sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo - que, repetimos, en el caso máximo, se traduce en separación.- En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato". (37)

Este mismo autor, (38) continúa explicando las características de la rescisión de contrato que realiza el trabajador en contra de su patrón con estas palabras: "también el - trabajador tiene derecho de rescindir el contrato y en este - caso, según lo dispone el artículo 52 de la Ley Federal del - Trabajo, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el - importe de tres meses de salario y a percibir los salarios - vencidos en los términos del artículo 48 de esta ley, o sea - desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente la - resolución definitiva pronunciada por la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje correspondiente.

La mención del artículo 48 nos hace suponer que el pago de salarios caídos sólo se refiere a aquellos casos en - que el patrón no haya aceptado, de inmediato, la rescisión -

(37) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984, - p. 257.

(38) Idem, p. 271.

del contrato y por ese motivo lo haya demandado el trabajador ante los tribunales del trabajo".

El legislador concedió al trabajador el derecho de rescindir el contrato de trabajo firmado con su patrón, estableciendo nueve causales de rescisión en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no indica de qué manera el trabajador debe hacer del conocimiento del patrón la rescisión, es de hacerse notar que el artículo 47 de esta ley, señala la manera en que el patrón debe de hacer del conocimiento del trabajador la rescisión de su contrato individual de trabajo, llama la atención el hecho de que el Legislador ha tratado de equilibrar en la Ley Federal del Trabajo los derechos del trabajador y del patrón; entonces cuál es la razón por la que no indica en el artículo 51, el procedimiento que debe seguir el trabajador para rescindir el contrato firmado con el patrón.

1) Causas legales.

El maestro Alberto Trueba Urbina,⁽³⁹⁾ nos dice: - "Los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patronos son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios,

(39) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1978, p. 177.

controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquéllos no pueden avenirse, entonces se requiere de la intervención de tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámense árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de la jurisdicción social".

Francisco Ramírez Fonseca,⁽⁴⁰⁾ en el comentario que realiza al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dice: - "El patrón también debe ajustarse a la probidad en el trato con sus trabajadores. Su falta de probidad que está incluida en todas las fracciones de este artículo, da lugar a que el trabajador rescinda el contrato con derecho a las indemnizaciones que determina el artículo 50. Si el patrón despide y el trabajador demanda el pago de la indemnización, el patrón puede ser condenado al pago de tres meses y salarios caídos, pero si el trabajador rescinde por culpa del patrón tendrá derecho a la indemnización que establece el artículo 50, o lo que es lo mismo, a una indemnización más cuantiosa".

Este mismo autor⁽⁴¹⁾ nos dice respecto del trabajador: "El trabajador se puede separar del trabajo cuando quiera, sin que el patrón pueda obligarlo a seguir prestando servicios, pues aunque en ningún caso estará obligado a trabajar más de un año (ver artículo 40), lo que significa que si así

(40) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC S.A. de C.V., quinta edición, México, 1985, p. 32.

(41) Idem, p. 19.

se comprometió tiene la obligación de trabajar hasta por un año, si deja el trabajo antes de cumplido ese plazo, lo único que puede exigirle el patrón es el pago de cualquier cantidad de dinero que constituya un daño causado por el retiro del trabajador".

El trabajador que rescinda el contrato de trabajo por causa imputable al patrón, no debe seguir prestándole sus servicios, Francisco Ramírez Fonseca, ⁽⁴²⁾ nos dice que existe una tesis de Jurisprudencia a este respecto:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL TRABAJADOR INEXISTENCIA LEGAL DE SU ACCION.- Cuando un trabajador rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero continúa prestando sus servicios en fecha posterior a la presentación de su demanda, en la que dijo haber rescindido, no puede considerarse válida su acción, porque si continuó prestando sus servicios, esto significa que no existió la ruptura del contrato como circunstancia necesaria para exigir las consecuencias de esa rescisión y además, de haber existido la causal que invocó, no era particularmente grave, ya que siguió trabajando.

(42) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada; Editorial PAC S.A. de C.V., quinta edición, México 1985, p. 534.

Amparo directo 2095/81.- Soledad López Gutiérrez.-
30 de marzo de 1982. Unanimidad de votos. Ponente:
Jorge Enrique Mota Aguirre.- Secretario: José Ma---
nuel Tapia Acebrás.

Informe 1982. Primer Tribunal Colegiado en materia
de Trabajo del Primer Circuito. Núm. 29, pág. 155.

Al establecer el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, las causas por las cuales el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en ninguna responsabilidad, muestra el equilibrio que el Legislador trató de establecer entre patrón y trabajador, ya que si el primero puede rescindir el contrato de trabajo del segundo, éste también tiene derecho a hacerlo cuando el patrón incurra en alguna de las nueve causales que este artículo establece, desgraciadamente la mayoría de trabajadores mexicanos no leen la Ley Federal del Trabajo y su contrato colectivo de trabajo, y por esa razón no se enteran de este derecho que les concede la misma, así como las condiciones tan críticas de la economía de nuestro país que vivimos en este momento que impiden al trabajador encontrar otro trabajo con facilidad, éstas pueden ser las razones que hacen que el derecho del trabajador para rescindir el contrato de trabajo a su patrón no se realice en la proporción que efectúan los patrones en contra de los trabajadores.

Quando el trabajador tenga causa justa para rescindir el contrato al patrón, debe elaborar un escrito dirigido al patrón y entregárselo personalmente, en el cual le señala la causa de la rescisión y la fecha a partir de la cual le rescinde la relación de trabajo, hecho esto debe dejar de -

prestar sus servicios al patrón tal como se lo ordena el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es para no darle oportunidad al patrón de que le rescinda su contrato individual de trabajo apoyándose en el hecho de que faltó a su trabajo por más de tres días sin causa justificada, deberá tener cuidado de recabar el acuse de recibo del patrón en el aviso de la causa de rescisión de contrato, ya que éste será el documento base de su acción y la prueba que le permitirá demostrar a la autoridad laboral la procedencia de la rescisión.

2) Causas contractuales.

Siendo el contrato colectivo de trabajo, el convenio celebrado entre el sindicato de trabajadores y el patrón, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento, debe ser este documento el que precise las razones por las que el trabajador, con la facultad que le concede el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo puede rescindir el contrato de trabajo celebrado con el patrón, por incumplimiento de éste a las estipulaciones del mismo; y la razón de que el contrato colectivo de trabajo contenga en su clausulado las causas por las cuales el trabajador puede rescindir al patrón el contrato de trabajo, es por reciprocidad que guarde el justo equilibrio de fuerzas entre las partes, esto en consideración a que la inmensa mayoría de contratos colectivos de trabajo incluyen las causas por las cuales los patrones pueden rescindir el contrato de trabajo a los trabajadores, de aquí que la jus

ta reciprocidad que debe existir dentro del contrato colectivo de trabajo que asegure los derechos y obligaciones tanto de trabajador como de patrón, generó la necesidad de analizar algunos contratos colectivos de trabajo con la finalidad de investigar si los mismos incluyen una cláusula que garantice al trabajador su derecho a rescindir el contrato de trabajo al patrón, por incumplimiento del empresario a lo convenido con su trabajador.

Para este efecto se analizó los siguientes contratos colectivos de trabajo:

- 1.- El contrato colectivo de trabajo celebrado entre Dina Autobuses S.A. de C.V. y el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, por el período 1986-1988, empresa que fabrica Autobuses Foráneos de Pasajeros en su planta industrial de Ciudad Sahagún en el Estado de Hidalgo.
- 2.- El contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana Sección 200, por el período 1985-1987, Empresa que fabrica Equipo Ferroviario para los Ferrocarriles Nacionales de México, así como los carros que integran los convoyes del Metro en la Ciudad de México D.F., y que tiene sus instalaciones industriales en Ciudad Sahagún en el Estado de Hidalgo.
- 3.- El contrato colectivo de trabajo, celebrado en

tre Siderúrgica Nacional S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Siderúrgica Nacional por el período 1984-1986, Empresa que produce piezas de fundición para la industria automotriz, así como partes para equipo ferroviario además de ensamblar tractores agrícolas y que se encuentra en Ciudad Sahagún en el Estado de Hidalgo.

- 4.- Contrato colectivo de trabajo, celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y sus asociadas, la Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca S.A., la Compañía Mexicana Meridional de Fuerza S.A. y la Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca S.A. y el Sindicato Mexicano de Electricistas, por el período 1982-1984 - Empresa que genera y conduce Energía Eléctrica con sede en varios Estados de la República Mexicana.

Investigando si estos contratos de trabajo incluyen en su clausulado un artículo que se refiere al derecho que tiene el trabajador de rescindir el contrato de trabajo firmado con el patrón por causa imputable a este último, se encontró que únicamente uno de ellos, tiene dos cláusulas que le otorgan al trabajador la facultad de rescindir al patrón el contrato de trabajo, cuando este último no cumpla con las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, tomando como base para ello, las causales que contiene el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto que ese contrato colectivo de trabajo incorpora el derecho del patrón a rescindir el contrato de trabajo celebrado con el trabajador, por las causales que establece el artículo 47 de la Ley

Federal del Trabajo, en atención al justo equilibrio de fuerzas que debe existir entre trabajador y patrón, también le concede el trabajador el derecho a rescindirle a su patrón el contrato de trabajo, cuando esta persona incurra en justa causa que genere el hecho de que el trabajador decida rescindir el contrato celebrado con su patrón.

De estos cuatro contratos colectivos de trabajo analizados, como antes se dijo, sólo uno de ellos incorpora en su clausulado el derecho del trabajador de rescindir a su patrón el contrato individual de trabajo, mi personal reconocimiento para el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana Sección 200, por el período 1985-1987, mismo que establece en sus cláusulas 157 y 254:

Artículo 157.- La empresa asume cualquier responsabilidad económica y legal por los actos que violen sus representantes al aplicar la ley, el contrato colectivo, los reglamentos y convenios que no se opongan al contrato, así como toda clase de arreglos tenidos oficialmente con el sindicato, comprometiéndose, a petición de éste y previa investigación que presenciara un representante del sindicato y comprobación a sancionar con amonestación y hasta destitución, según la gravedad del caso, a los representantes de la empresa que en sus relaciones con los obreros maltraten de palabra u obra a los mismos o realicen labor de disolución sindical.

A ese mismo respecto el artículo 254 de este contra
to colectivo de trabajo establece:

Artículo 254.- Cuando un trabajador se separe del -
servicio por alguna de las causas señaladas en el -
artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá -
derecho a que la Empresa lo indemnice con el impor-
te de 117 (ciento diecisiete días) de salario, más
20 (veinte días) de salario por cada año de servi-
cios, sin perjuicio de las demás prestaciones que -
se deriven del presente contrato y de la Ley Federa-
l del Trabajo.

Los demás contratos colectivos de trabajo que se to
maron para realizar la encuesta, no incluyen en su clausulado
nada a este respecto, lo que demuestra la falta de interés -
del Comité Ejecutivo del Sindicato correspondiente así como -
de sus asesores legales que no se han preocupado por incorpo-
rar en esos contratos el justo equilibrio que debe existir en
el mismo; los cuatro contratos colectivos de trabajo estipu-
lan el derecho del patrón para rescindir el contrato de los -
trabajadores, lo cual nos permite concluir, que los patrones
han buscado que esos contratos consagren su derecho a rescin-
dir los contratos de sus trabajadores, -porque esto es de su
conveniencia-, lo que nos obliga a pensar el porqué los traba
jadores de esas empresas, conjuntamente con sus representan-
tes sindicales y Asesores Legales no han introducido al Con-
trato colectivo de trabajo un derecho que consagra a su favor
la Ley Federal del Trabajo en su artículo 51: ¿será tal vez -
porque los trabajadores de estas empresas, no tienen interés

en rescindirle el contrato de trabajo a sus respectivos patrones?.

- 3).- Supuestos por los cuales el trabajador no rescinde el contrato de trabajo, por causa imputable al patrón.

Es inobjetable el derecho del trabajador para rescindir el contrato de trabajo firmado con su patrón por causa atribuible a este último, sin embargo, este tipo de rescisión de contrato no guarda la proporcionalidad comparativamente con las que realizan los patrones por causa imputable al trabajador, razón que nos obliga a tratar de establecer los supuestos por los cuales los trabajadores no ejercitan ese derecho que consagra a su favor el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, de entre éstos podemos destacar:

- 1.- Tener la edad en la que los empresarios ya no admiten con facilidad a los trabajadores en sus empresas.
- 2.- Realizar el trabajador un trabajo de los que están clasificados como no calificados.
- 3.- Falta de conocimientos respecto de otro trabajo diferente al que realiza para el patrón.
- 4.- Estar cercano el momento de recibir a su favor pensión por enfermedad de trabajo.
- 5.- Estar cerca su jubilación.
- 6.- No contar con dinero suficiente para sus necesidades.

dades económicas, mientras encuentra otro trabajo.

- 7.- Desconocimiento de sus derechos por no haber leído la Ley Federal del Trabajo, contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo.

Alguna de estas razones puede ser la causa de que los trabajadores de nuestro país no ejerciten su derecho a rescindir el contrato de trabajo firmado con su patrón, sin responsabilidad para el trabajador. Luis Recasens Siches⁽⁴³⁾ nos dice: "si un sistema de ordenación jurídica no consigue ninguna eficacia en la realidad, si no es apoyado por un hecho de poder como resultado preponderante de las voluntades del pueblo, si no es aceptado y cumplido ordinariamente por la inmensa mayoría de los ciudadanos, entonces esa ordenación no puede ser considerada como derecho vigente", si al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo, no percibirá dinero para sufragar sus necesidades de toda índole, que perdurarán hasta la fecha en que consiga otro empleo o se pronuncie el laudo de la Junta que declare la justificación o injustificación de esa rescisión; si el trabajador rescinde al patrón el contrato de trabajo, el mismo por este hecho no deja de percibir dinero y si llega a tener algún desembolso, será hasta el momento en que se dé a conocer el laudo, de aquí que -

(43) Recasens Siches Luis, Tratado General de Sociología, Editorial Porrúa S.A., México, decimotercera edición, 1980, p. 592.

quien verdaderamente sufre por la rescisión de contrato sea - el trabajador.

En otra parte de su obra, Luis Recasens Siches⁽⁴⁴⁾ - enuncia: "El derecho impone sus soluciones, sus pautas, sus - normas, de un modo inexorable, irrefragable, sin admitir la - posibilidad de rebeldía. O expresado con otros términos, las - normas jurídicas son coercitivas, no admiten en principio li- - bertad de dejarlas incumplidas; en caso de rebeldía, son im- - puestas, si fuese menester, mediante la violencia física. Por - eso el derecho es dictado y aplicado por la organización so- - cial que quiere ser más fuerte que todas las más fuertes, - puesto que sus decisiones deben ser impuestas no sólo a los - débiles, sino incluso a los más fuertes, es decir, el derecho - es dictado y aplicado por el Estado, el cual sociológicamente - se define como la organización política que intenta crear un - poder capaz de imponerse a todos, incluso a los más fuertes".

Tomando en consideración lo expresado por Recasens Siches, el fin que toda empresa debe buscar en sus activida- - des diarias, es producir sin que existan conflictos entre el - patrón y el trabajador, que provoquen la rescisión de contra- - to que realice el trabajador al patrón o viceversa, trabajan- - do ambas partes en armonía.

(44) Recasens Siches Luis, Tratado General de Sociología, Edi- - torial Porrúa S.A. México, decimotercera edición, 1980, - p. 586.

F) Prescripción de la acción procesal del patrón y del trabajador para la rescisión del contrato de trabajo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al patrón a rescindir el contrato de trabajo, por causa imputable al trabajador, esa facultad que esta ley le otorga - tiene un lapso de vida, y si ese derecho no lo ejercita en el tiempo que se le concede, la rescisión será nula de pleno derecho o dicho en otras palabras prescribe.

Baltazar Cavazos Flores,⁽⁴⁵⁾ nos dice: "de acuerdo con la doctrina italiana prescriben las acciones y caducan - los derechos", en función de esto debe entenderse que el patrón en un momento dado por una causa imputable al trabajador adquiere el derecho de rescindirle su contrato de trabajo, - ese derecho la Ley Federal del Trabajo en su artículo 517 - fracción I, le impone un límite:

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

- I.- Las acciones de los patronos para despedir a - los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- II.-

(45) Cavazos Flores Baltazar, las 500 preguntas más usuales - sobre temas laborales, Editorial Trillas México, primera edición 1984, p. 230.

Euquerio Guerrero nos dice⁽⁴⁶⁾ que el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo dispone cómo se debe computar - este término:

Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que - les corresponda. El primer día se computará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser - completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

El mes se calcula por ejemplo, del 20 de marzo al - 19 de abril, mas si éste fuere feriado, se extenderá hasta el 20 de abril, sin embargo el mismo autor nos dice que puede - prolongarse ya que así lo establece la Suprema Corte de Justicía de la Nación en la siguiente ejecutoria:⁽⁴⁷⁾

PRESCRIPCION.- CUANDO EMPIEZA A CORRER TRATANDOSE - DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUAR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR. El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluya la investigación o investigaciones que

(46) Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición 1984, - p. 283.

(47) Idem, p. 280.

sea indispensable efectuar para determinar la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido. - Amparo Directo Núm. 4293/70/1a. y 2755/71/1a., promovidos por Guillermina Castillo Cruz y Everardo Pacheco Altamirano, respectivamente, y fallados por unanimidad de votos el 19 de Febrero de 1971 y el 15 de Junio de 1972.

Si procedemos a analizar el hecho en sí mismo, de lo que significa el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores tendremos que ubicarlo en cuanto a dinero, y a este respecto diremos que por rescisión del contrato de trabajo el patrón tiene que entregar al trabajador la parte proporcional de las prestaciones que a su favor establezca el contrato colectivo de trabajo y la Ley Federal del Trabajo, así como su prima de antigüedad, a contrario sensu si el patrón por su propia voluntad quisiera dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento en términos de lo que establece el artículo 53 de la citada ley, le costaría más caro deshacerse de éste, razón por la cual cuando el patrón tiene en su mano la oportunidad de rescindir el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador apresura los trámites para despedirlo.

Sin embargo, qué pasaría si el patrón no rescinde el contrato de trabajo del trabajador en el plazo que la Ley Federal del Trabajo le concede para ello, la consecuencia sería que perdería su derecho para despedir a ese trabajador así como para sancionarlo de cualquier otra forma, de tal suerte que si un patrón rescinde el contrato fuera del término legal para ello, nace el derecho del trabajador para de-

mandarle despido injustificado, teniendo el patrón que pagar salarios caídos y las demás consecuencias inherentes a este respecto. Como conclusión diremos que la prescripción es el castigo que la Ley Federal del Trabajo impone en este caso - al patrón por su falta de interés en ejercitar su derecho.

La prescripción de la acción del trabajador para - rescindir el contrato de trabajo firmado con su patrón, se - encuentra establecida en los artículos 52 y 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que ordenan:

Artículo 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.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I.-

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

.....

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.

Si el trabajador no le rescinde el contrato de trabajo a su patrón dentro de 30 días a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causal de rescisión que establece el artículo 51, este derecho prescribirá, ya que así lo -

dican los artículos 52 y 517 fracción II.

C A P I T U L O I I I

MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE - RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

- A) La Ley Federal del Trabajo, permite al patrón, rescindir el contrato del trabajador sin causa justificada.
- B) La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en el apartado "A", no incluye el procedimiento que debe seguir el patrón, para investigar faltas o violaciones cometidas por el trabajador durante su jornada de trabajo.
 - 1) Supuestos por los cuales el H. Congreso de la Unión estructuró la fracción X del artículo 391 y la fracción X del 423 de la Ley Federal del Trabajo.
- C) La investigación de la conducta negativa del trabajador - debe efectuarse por escrito.
 - 1) Conveniencia para el patrón de que la investigación de la conducta negativa del trabajador se haga por escrito.
 - 2) Conveniencia para el trabajador de que la investigación de su conducta negativa se haga por escrito.

C A P I T U L O I I I

MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

- A) La Ley Federal del Trabajo, permite al patrón, rescindir el contrato del trabajador sin causa justificada.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, - ordenó al Legislador que al estructurar la Ley Reglamentaria de este artículo, protegiera al trabajador para que el patrón no lo despidiera sin causa justificada, mandato que esta ley no estructuró en forma adecuada.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁽⁴⁸⁾ nos dice:
"La falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en las relaciones laborales, originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nues-

(48) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, p. 301.

tro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

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

Lo anterior nos enseña que la palabra rescisión de contrato se denomina despido, luego entonces una rescisión de contrato que efectúe el patrón en contra de alguno de sus trabajadores sin causa justificada, por así establecerlo nuestra Constitución será un despido injustificado.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores⁽⁴⁹⁾ nos dice respecto de la rescisión de un contrato de trabajo: "La rescisión de los contratos es una forma 'patológica' de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes", se hace necesario establecer que un despido injustificado se podrá dar lo mismo en la rescisión de contrato que sin causa justificada lleve a cabo un patrón en contra de alguno de sus trabajadores o viceversa, sin embargo, el despido injustificado que analizaremos será el que realice el patrón en

(49) Cavazos Flores Baltazar, Causales de despido, Editorial Trillas México, primera reimpresión 1984, p. 30.

contra del trabajador.

Para que pueda considerarse que un despido es injustificado es necesario que la rescisión de contrato que efectúe un patrón en contra de un trabajador se aparte de lo que establece el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que es tipula:

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Ahora bien, para que una rescisión de contrato sea justificada, el patrón debe apoyarla en alguna de las 15 causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de nuestro estudio, es interesante tener en cuenta la resolución que recayó al amparo directo No. 3696/63 que dice:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- Corresponde al patrón demostrar la justa causa del despido, haciendo mención de los hechos en que la funde, al contestar su demanda de otra forma, no podrán apreciarse las pruebas que ofrezca.

Como se observa, la carga de la prueba la tiene el patrón y se cita esta resolución con la finalidad de establecer que éste está obligado a demostrar a la autoridad laboral la causa del despido, sin embargo, ni la Ley Federal del Trabajo ni aún la Jurisprudencia sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación entre otras cosas, han impedido que los patrones realicen despidos injustificados en contra -

de los trabajadores, para lo cual referiremos un caso práctico:

Vamos a suponer que un patrón quiere rescindir injustificadamente un contrato de trabajo a alguno de sus trabajadores, para lo cual manda a traer a cual quiera de ellos y le entrega su aviso por escrito - de la causa o causas de la misma (cualquiera de las 15 que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo), en el supuesto de que el trabajador - por lógica no se lo quiera recibir, el patrón tal - como lo establecen los últimos párrafos del artículo 47 de esa ley, se la envía a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que por medio del Actuario, - se lo entregue personalmente al trabajador en su do micilio.

La utopía que acabamos de describir ilustra algo - que en la realidad puede llegar a suceder, y que de realizarse el hecho que hemos descrito quedaría demostrado que en el momento en que el patrón lo desea, puede rescindir el contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores; a mayor abundamiento con la finalidad de darle un disfraz legal a esa rescisión (sin tener causa justificada para ello), lo puede fundar en cualquiera de las 15 causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo que pronunciaría la - Junta obligaría al patrón a pagar salarios caídos y reinstalar al trabajador en su puesto, sin embargo, el interés que - se persigue al pensar que si es posible que un patrón despidiera injustificadamente a alguno de sus trabajadores es hacer notar que la Ley Federal del Trabajo no tiene un artículo que -

impida al patrón cometer un despido injustificado.

Francisco Ramírez Fonseca⁽⁵⁰⁾ define lo que debe entenderse por despido de esta forma: "Se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio", el hecho de que un trabajador tenga que esperar a que las autoridades laborales dicten laudo, o a la resolución de la Autoridad Federal en los juicios de garantías, que en términos conservadores pudiera ser de un año, es otra de las razones de la pretente tesis, el hecho de dejar sin trabajo a una persona por medio de un despido injustificado, es una de las cosas que la Ley Federal del Trabajo está obligada a evitar.

Baltazar Cavazos Flores,⁽⁵¹⁾ nos dice que se entiende por rescisión de contrato: "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes, se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo". El hecho de rescindir injustificadamente un contrato de trabajo, efectuado por el patrón en contra de un trabajador es un

(50) Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC S.A. de C.V., México, cuarta edición 1984, p. 44.

(51) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral Editorial Trillas México, primera edición 1982, p. 120.

aspecto grave, que no es posible que no esté regulado en la Ley Federal del Trabajo, ya que el hecho de quitar el trabajo a una persona es importante para el derecho, esa privación de su derecho al trabajo, debe ser por una causa real y cierta - que le conste a varias personas e incluso al patrón, como ya se estableció anteriormente otro de los aspectos a que dan lugar los despidos injustificados que efectúan los patrones en contra del trabajador, originan gastos para el Estado Mexicano, que tiene que pagar el personal de los Tribunales donde se dirimen esas diferencias.

- B) La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en el apartado "A", no incluye el procedimiento que debe seguir el patrón, para investigar faltas o violaciones cometidas por el trabajador durante su jornada de trabajo.**

El Doctor Sergio García Ramírez, ⁽⁵²⁾ nos dice respecto de la Constitución de nuestra Patria: "La Constitución de 1917, fue resultado directo de un movimiento popular, con amplia base en la ciudad y en el campo, que consagró las inquietudes y las decisiones de la Nación en materia política,

(52) García Ramírez Sergio, Nuestra Constitución Explicación y texto, Edición del Partido Revolucionario Institucional, México, 1982, p. 17.

cultural, social y económica. Las grandes decisiones populares y, con ellas, el modelo del País al que aspiramos los mexicanos, quedaron estampados en el texto aprobado en 1917. - Posteriormente se ha incorporado a la Ley Suprema numerosas reformas y adiciones, para ajustar las normas a las nuevas circunstancias y progresar en los propósitos de libertad y justicia que han guiado la marcha de nuestro pueblo".

Tomando en consideración que el desarrollo de las actividades industriales y de toda índole, que llevan a cabo en nuestro País los trabajadores mexicanos, requiere que se establezca la forma de sancionar la conducta negativa de algún trabajador cometida durante sus horas de labores, la estructuración de esas sanciones debe efectuarse por la entidad que de acuerdo con nuestra máxima ley, es la que tiene esa función. El Congreso de la Unión debe elaborar las leyes del trabajo que requiere la dinámica de la vida moderna, esta facultad se la concede el artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que ordena que esas leyes tendrán vigencia en todo el territorio nacional.

La ley orgánica del artículo 123 Constitucional, mejor conocida como Ley Federal del Trabajo, no indica en ninguno de sus artículos la forma en que el patrón o el trabajador deben proceder a partir del momento en que tienen conocimiento de un hecho que genera la rescisión del contrato de trabajo, tampoco habla de la forma en que deben llegar al convencimiento de que ese hecho debe sancionarse con la rescisión del contrato de trabajo, luego entonces si la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional no establece nada a este respecto, la única forma de llegar a estructurar ese procedimiento que defina qué personas deben llevar a cabo dicha investi-

gación, así como si la misma sea en forma verbal o escrita, - el único camino que queda para estructurarla será el contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es un acuerdo de - voluntades entre trabajadores y patrón, y que pasaría con los trabajadores de una empresa en la que el patrón se niegue a - estructurar el procedimiento para investigar los reportes que reciba el patrón en contra de alguno de ellos.

Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores, estén debidamente garantizados en el momento en que cometan algún hecho que pueda sancionarse con la rescisión de - su contrato, considero que el H. Congreso de la Unión debería legislar y de esta manera proteger al trabajador para garantizarle su derecho a ser oído y presentar elementos en su defensa, antes de que el patrón le rescinda el contrato de trabajo, incorporando estos aspectos a alguno de los artículos de la - Ley Federal del Trabajo. La conveniencia de esto está en que el patrón tendría que demostrar a la Junta que oyó al trabajador y le dio la oportunidad de defenderse antes de proceder a rescindir su contrato de trabajo.

- 1) Supuestos por los cuales el H. Congreso de la - Unión estructuró la fracción X del artículo 391 y la fracción X del 423 de la Ley Federal del - Trabajo.

Luis Recasens Siches nos dice respecto de las acciones humanas:

"Mientras que el hombre frente a los objetos y fenómenos de la naturaleza se halla frente a algo extraño y externo a él, en cambio, el sujeto frente a los hechos humanos propios y ajenos y frente a los resultados objetivizados de éstos, es decir frente a las obras efectuadas por las acciones humanas, se encuentra con algo que es expresión de vida humana". (53)

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo estipula:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o esta-

(53) Recasens Siches Luis, Tratado General de Sociología, Editorial Porrúa S.A. México, decimotercera edición, 1980, p. 87.

blecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Se ha hablado en el punto B) de este capítulo, que en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no indica la forma en que patrón y trabajador deben proceder en el momento en que se dé un hecho generador de rescisión del contrato de trabajo, es el contrato colectivo de trabajo el que debe definirlo; el capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al contrato colectivo de trabajo, ninguno de sus artículos establece la forma en que se debe proceder, analizar y sancionar los actos que den origen a la rescisión del contrato de trabajo. El artículo 391 de la citada ley dice:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

y la fracción X del mismo dice:

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Si el Capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo que ordena como debe estructurarse el contrato colectivo de trabajo, no especifica cómo debe proceder el trabajador y el patrón, a partir del momento en que tengan

conocimiento de un hecho que amerite la rescisión del contrato, considero que la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo es el fundamento legal para la estructuración de esa forma de analizarlo; ya que al ordenar la fracción X que patrón y trabajador pueden incluir en el contrato colectivo "las demás estipulaciones que convengan las partes", el Legislador les dejó la libertad de formular el procedimiento que deben seguir, para llegar a la determinación de sancionarlo con la rescisión del contrato.

Luis Recasens Siches⁽⁵⁴⁾ sostiene que la vida se hace a sí misma con estas palabras:

"A veces, con frecuencia, parece que el hombre no decide en cada instante lo que va a ser, lo que va a hacer en el momento siguiente, sino que, por el contrario, parece que sigue una trayectoria prefijada con más larga anterioridad y no decidida inmediatamente antes. Esto es verdad; pero esto no contradice la observación que se ha hecho aquí de que el hombre tiene que decidir lo que va a hacer en el momento verdadero. No contradice aquella observación, porque, en tales casos, lo que sucede es que el hombre tomó una decisión no para el momento inmediatamente próximo sino para más tarde, por ejemplo hoy decide lo que va a hacer mañana, o a fines de la semana próxima cuando se enfrente con un problema que anticipa mentalmente; o, en otros casos, acontece que el hombre -

(54) Recasens Siches Luis, Tratado General de Sociología, Editorial Porrúa S.A., México, decimoctava edición, 1980, - p. 116.

toma una decisión no sólo respecto de lo que va a hacer en se guida por una vez, sino respecto de una conducta que va a repetirse muchas veces o incluso un sinnúmero indefinido de veces; por ejemplo, el estudiante decide a comienzos de curso - que va a asistir a todas las clases, o un comerciante en un momento crucial de su existencia resuelve que va a llevar sus negocios siempre con honradez. Adviértase, sin embargo, que ninguna de esas decisiones, ni las tomadas con anticipación, ni las tomadas con un propósito de validez o aplicación repetida, constituye una resolución irrevocable. Por el contrario esas decisiones anteriores pueden ser modificadas en cualquier momento, no tienen nada de absolutamente inexorable. Consi- guientemente, si el sujeto no modifica o rectifica una decisión tomada con anterioridad, tácitamente la está ratificando, la está manteniendo o corroborando".

El artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo ordena:

Artículo 423.- El reglamento (interior de trabajo) contendrá:

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, - tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.- Días y horas fijados para hacer la limpieza - de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV.- Días y lugares de pago.
- V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a - que se refiere el artículo 132, fracción V;

- VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX.- Permisos y licencias.
- X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La razón de analizar el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo tiene como finalidad hacer notar a este H. Sí nodo, que el artículo 123 Constitucional en ninguna de sus 31 fracciones, así como la ley reglamentaria del mismo, no indican los pasos que deben seguir trabajador o patrón para rescindir un contrato de trabajo, dijimos que el contrato colectivo tampoco hace referencia a este respecto; si los anteriores ordenamientos no especifican los detalles inherentes a la rescisión del contrato de trabajo, resulta interesante observar lo que ordena la Ley Federal del Trabajo para la estructu

ración del Reglamento Interior de Trabajo en el Título Séptimo en su capítulo V, artículo 423:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

y la fracción X de este artículo dice:

X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Dijimos que el Legislador, en la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, no habla de la forma en que deben llegar al convencimiento trabajador o patrón de que un hecho amerita la rescisión del contrato de trabajo, sin embargo quiero hacer notar que al Legislador sí le preocupó limitar los días que el patrón puede imponer al trabajador como medida disciplinaria, y que de acuerdo con la fracción X del artículo 423 de la citada ley los limita únicamente a ocho, sin indicar si esos días serán naturales o días de trabajo; sin embargo aquí el Legislador señala que "El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción", entonces debemos preguntarnos porque el H. Congreso de la Unión únicamente se preocupa por los trabajadores en el Reglamento Interior de Trabajo y no manifiesta esa preocupación en el contrato colectivo de trabajo, que es un documento que tiene vida propia y que en cambio el Reglamento Interior de Trabajo es de todos conocido, que los propios trabajadores se

oponen en algunos casos a que su Sindicato, lo pacte con el patrón ya que para ellos el mismo es el Código Penal del trabajador.

Con respecto al amor y al odio, Luis Recasens Siches nos dice:⁽⁵⁵⁾ "El hombre es no sólo un ser sensato, amante de la paz, altruista, compasivo, sino que es también un sujeto lleno de rencor, crueldad y bestialidad. No sólo tiene una conciencia clara, con aguda mirada, sino que a menudo resulta ciego; no sólo es amable y creador, sino también salvaje y destructor. No sólo es bondadoso y tolerante, sino también agresivo; no sólo trabaja, sino que siente también el aliciente de la pereza. No sólo desea tranquilidad y seguridad, sino que además siente también amor por la aventura, y a este respecto recordamos las palabras de Pascal: el hombre es como un ángel, con un diablo oculto debajo".

Para concluir, diremos que los Constituyentes de 1916 que dieron vida al artículo 123 Constitucional, no quisieron hablar de un aspecto como lo es el que se refiere a la rescisión del contrato de trabajo, ese encargo se lo dejaron al H. Congreso de la Unión, sin embargo como lo hemos tratado en varias partes de este trabajo, los Legisladores únicamente se han ocupado de proteger al trabajador para que el patrón no le pueda imponer más que ocho días de sanción como medida para conservar la disciplina dentro de las empresas, ojalá -

(55) Recasens Siches, Luis. Tratado General de Sociología. - Editorial Porrúa S.A. México, decimotava edición, 1980, p. 229.

que en el futuro nuestros legisladores en atención a la orden que les dieron los H. Constituyentes de 1916-1917 legislen - respecto de la rescisión del contrato de trabajo, ya que los patrones han abusado de este derecho que les concede la Ley - Federal del Trabajo, cometiendo despidos injustificados en - contra de los trabajadores.

C) La investigación de la conducta negativa del trabajador debe efectuarse por escrito.

La conducta del trabajador debe ser la apropiada - para no buscarse problemas que puedan ocasionarle una sanción disciplinaria, que puede ser una suspensión de labores o en - el caso extremo, la rescisión de su contrato de trabajo, si - la conducta del trabajador es la apropiada, éste tiene asegu- rada su estabilidad dentro de su fuente de trabajo, Francisco Ramírez Fonseca⁽⁵⁶⁾ nos dice a este respecto: "En relación - con la permanencia en el trabajo, es decir, con el derecho a conservar el trabajo, podemos decir que el ideal a perseguir es que el trabajador permanezca indefinidamente en su traba- jo. Sin embargo, por la naturaleza misma de las condiciones o circunstancias que dan lugar a la relación de trabajo, la es-

(56) Ramírez Fonseca Francisco, El despido, comentarios y Ju- risprudencia, Editorial PAC S.A. de C.V., México, cuarta edición, 1984 p. 18.

tabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando, en otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".

Tomando en consideración lo expresado por Ramírez - Fonseca, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo - hasta el momento en que por una conducta negativa del mismo - el patrón se vea obligado a quitarle el trabajo, a este respecto cabe hacer el comentario de que en Física existe una ley que dice: "a toda acción corresponde una reacción, de la misma intensidad pero en sentido contrario", esto se cita para ilustrar el hecho de que un patrón para sancionar la conducta negativa de alguno de sus trabajadores, y en función de la congruencia que debe tener en las sanciones a los mismos - deberá imponerles castigos en función de la falta cometida.

Si el patrón excede la sanción a sus trabajadores - este hecho originará que los demás trabajadores, busquen detener esa injusticia con los medios que tienen a su alcance, como puede ser entre alguno de ellos el "tortuguismo en la producción", luego entonces el patrón que sancione debe hacerlo tomando en consideración la gravedad de la falta cometida, si la falta es simple no ameritará que se lleve a cabo una investigación de ésta, bastará con que el patrón hable con el tra-

bajador y lo aperciba a que en el futuro no cometa actos que le perjudiquen, sin embargo cuando la falta cometida por un trabajador se encuentra encuadrada dentro de las 15 causales de rescisión de contrato que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ¿cómo debe proceder el patrón?, por principio de cuentas, éste debe investigar si esa falta que le notifican que fue cometida por uno de sus trabajadores realmente la cometió el mismo, la investigación le proporcionará los elementos que se invocarán como causa o causas de la rescisión.

Reviste importancia, detenernos a analizar el hecho que acabamos de citar, respecto de que la investigación que debería realizar el patrón, antes de rescindir un contrato de trabajo debe tener como objetivo principal, el convencerse que el trabajador acusado, es quien cometió un hecho sancionado con la rescisión del contrato de trabajo, sería injusto rescindir el contrato de alguien que no incurrió en ninguna falta. Por otro lado otro aspecto interesante de la investigación es el hecho de que las declaraciones de acusadores, testigos, patrón, representantes sindicales y el trabajador acusado se haga por escrito, y tendría mayor importancia que las personas que hemos citado firmen en el lugar que ocupe su declaración en el acta que se levante de esa investigación.

- 1). **Conveniencia para el patrón de que la investigación de la conducta negativa del trabajador se haga por escrito.**

Antes de que un patrón rescinda un contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores, es necesario que cuente con los elementos que deberá presentar como prueba de la justificación de ese despido, durante el desarrollo del procedimiento laboral cuyo laudo determinará si esa rescisión fue justificada.

Una de las pruebas plenas para el patrón, será un documento escrito en el cual se demuestre la participación del patrón, representantes sindicales del trabajador, el trabajador acusado, así como las personas que hayan presenciado los hechos que conformen la conducta negativa del trabajador; si del contenido de este documento, se desprende que el patrón dio al trabajador la oportunidad de aportar todos los elementos que considere necesarios para desvanecer la acusación en su contra, permitiéndole presentar a los testigos que crea conveniente, y si este documento contiene la declaración de cada una de las partes antes citadas, con su firma autógrafa en la parte escrita donde quede asentada su declaración y como punto culminante, si en el cuerpo de la presente acta aparece que el trabajador acepta (y además ratifica) esa aceptación con su firma de haber cometido la falta o faltas que se le imputaban, con esto el patrón puede rescindir la relación de trabajo que lo une con su trabajador.

Existe un hecho que merece que se le brinde máxima atención y es el siguiente: suponiendo que el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo, no obliguen al trabajador a firmar la declaración que rinda cuando se investigue sus faltas cometidas durante sus horas de labores, la pregunta es, de qué manera obligaría el patrón al trabajador a que le firme esa acta que contiene su declaración,-

por otro lado un acta escrita que no contenga la firma del - trabajador, así haga referencia a su declaración donde aportó sus elementos de defensa, qué valor probatorio le otorgará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior demuestra, que al patrón le conviene, - que la Ley Federal del Trabajo estructure un artículo que ordene a todas las personas que participen en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, que la declaración o declaraciones que viertan en la investigación de las - faltas atribuidas al trabajador, obligatoriamente tendrán que firmarlas en el acta escrita que a este respecto se levante.

Si la Ley Federal del Trabajo establece como obligación del patrón, que antes de rescindir un contrato de trabajo obligatoriamente haga por escrito una investigación, para determinar si el trabajador cometió en realidad la falta que se le imputa, y si la misma obliga a las personas a firmar - las declaraciones que hagan en esa investigación, tanto pa--trón como trabajador estarán adquiriendo un gran beneficio.

2.- Conveniencia para el trabajador de que la investigación de su conducta negativa se haga por escrito.

La relación de trabajo entre patrón y trabajador debe estar dirigida al bien común y justicia para ambas partes, Rafael Preciado Hernández nos dice a este respecto: "la justicia no es simplemente la idea de igualdad aplicada a las - relaciones del hombre con sus semejantes, claro que alude a -

esta idea de igualdad, pero también se refiere a la idea de armonía, de jerarquía, de orden, exige que a cada quien se le reconozca su derecho, el poder moral de determinar la conducta de su prójimo bajo la razón formal de deuda, y esto no puede entenderse sino en relación con un orden social, que para ser humano, tiene que fundarse en la naturaleza libre y racional del hombre, así la justicia postula ese orden ontológico implicado en la noción del bien; es, en cierto sentido, la misma idea del bien aplicada a la vida social del hombre. Por eso podemos afirmar que todo lo justo es necesariamente bueno aunque no todo lo bueno es justo".⁽⁵⁷⁾

También al trabajador le conviene que la investigación de un hecho que se sancione con la rescisión de su contrato de trabajo se lleve a cabo en forma escrita, y la misma radica en lo siguiente: hemos repetido, que el hecho de que la Ley Federal del Trabajo no obligue al patrón a llevar a cabo determinadas obligaciones antes de rescindir un contrato de trabajo, es la razón que ha propiciado que aquél disponga a su antojo de las rescisiones de contrato en contra de sus trabajadores, que dan lugar a los despidos injustificados.

Otra de las conveniencias de esa investigación por escrito, radica en el hecho de que al término de la misma, el trabajador debe obtener copia de la investigación, la cual será la que determine si se reúnen los elementos que configuren

(57) Preciado Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Editorial Jus S.A., México, décima edición, 1979-p. 206.

la rescisión de su contrato de trabajo, ya que de no existir esos elementos y a pesar de ello, su patrón le rescinde el contrato, el trabajador tendría una prueba que ofrecer a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que demostraría la arbitrariedad del despido, por otro lado, el hecho de investigar y el resultado de esa investigación hacerlo por escrito, es lo que puede garantizar al trabajador el derecho que le otorga la Constitución de nuestro País a ser oído y presentar elementos de defensa, además de que podría estar asistido por sus representantes sindicales en el momento de la investigación, derechos mínimos que nuestra Carta Magna consagra para cualquier ciudadano antes de privarlo de un derecho.

Héctor González Uribe,⁽⁵⁸⁾ nos dice: "El derecho -- como tal, es una norma constante que regula la conducta del hombre en sociedad. En sí mismo se origina en la naturaleza propia del hombre -ser racional y social- y su misión es regular el orden de la conducta dirigida a un fin en el ámbito de las relaciones humanas. Brota, pues, en el dominio de los fines existenciales del hombre. Por tal razón, no hay sociedad alguna de hombres que no haya tenido Derecho ni se concibe ninguna en el futuro que pueda carecer de él.

Ese derecho supone la cooperación social y la pro-mueve. No puede durar, a la larga, si no cuenta con el asentimiento espontáneo de los hombres a los que se dirige. Pero dada la naturaleza desfalleciente e inclinada al mal del ser -

(58) González Uribe Héctor, Teoría Política, Editorial Porrúa S.A., México, segunda edición, 1977, p. 202.

humano, el orden jurídico tiene también como característica - la coercitividad. Puede y debe imponerse muchas veces por la fuerza frente a oposiciones no razonables. No es que la fuerza coactiva sea de la esencia del derecho, de tal manera que éste deje de ser lo que es en ausencia de la misma, pero sí - es una nota que lo acompaña y la asegura su eficacia en casos extremos".

Concluiremos este punto estampando el siguiente - enunciado del Doctor Sergio García Ramírez:⁽⁵⁹⁾ "Una de las - partes fundamentales de la Constitución se destina a fijar - los derechos básicos de los individuos, tanto frente al Esta- do como ante otros grupos sociales. la Constitución de 1917 - fue la primera que en el mundo estableció los derechos o ga- rantías sociales, junto con los derechos o garantías indivi- duales, el reconocimiento de la dignidad humana, el respeto - hacia todos los hombres, para asegurarles la posibilidad de - desarrollo, de realización personal".

(59) García Ramírez Sergio, Nuestra Constitución explicación y texto, Edición del Partido Revolucionario Institucional, México, 1982, p. 23.

C A P I T U L O I V

**OBLIGACION PARA EL PATRON, DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA -
POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO DE TRABAJO, QUE AL
SER INCORPORADA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PROTEGERIA AL -
TRABAJADOR PARA QUE NO SE LE DESPIDA SIN JUSTA CAUSA.**

- A) Procedimiento que sería conveniente efectuara el patrón -
antes de rescindir un contrato de trabajo.
 - 1) Ubicación que debe tener dentro de la Ley Federal del
Trabajo el procedimiento que se propone.
- B) Eliminación del despido injustificado obligando al patrón
a elaborar actas por escrito, de la investigación de la -
falta cometida por el trabajador.
 - 1) La rescisión de contrato que efectúe el patrón al tra-
bajador sin levantar acta escrita respecto de la in-
vestigación de la conducta negativa del trabajador, -
deberá considerarse despido injustificado.

C A P I T U L O I V

OBLIGACION PARA EL PATRON, DE ELABORAR ACTA ADMINISTRATIVA - POR ESCRITO ANTES DE RESCINDIR UN CONTRATO DE TRABAJO, QUE AL SER INCORPORADA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PROTEGERIA AL - TRABAJADOR PARA QUE NO SE LE DESPIDA SIN JUSTA CAUSA.

- A) Procedimiento que serfa conveniente efectuara - el patrón antes de rescindir un contrato de trabajo.

Baltazar Cavazos Flores, (60) nos dice: "La historia del derecho del trabajo en México la encontramos fielmente - reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917,- en dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habfan sido la preocupación fundamental de un pueblo - que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad, durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra Legislación Laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las

(60) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral Editorial Trillas, México, primera edición, 1982, p. 75.

tiendas de raya, etc., en 1857 el Constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo - de Estado y por evitar la intromisión estatal en las indus---trias o empresas particulares, se frenó la Constitucionaliza---ción del derecho laboral".

Respecto de la redacción del artículo 123 Constitu---cional nos dice el Doctor Cavazos Flores:⁽⁶¹⁾ "Por lo que - respecta a la redacción del artículo 123 Constitucional, nos dice Don Antonio Soto y Gama, se debe en gran parte, al señor Licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones así como al Ingeniero Pastor Rouaix, - que tomó sobre sí, junto con el Licenciado Macías y el Diputa---do Federal Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de conden---sar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactar las en debida forma, en esta labor coadyuvó también el Licen---ciado José I. Lugo, en su carácter de jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento".

La Ley Federal del Trabajo, no tiene ningún artícu---lo que ordene cómo debe proceder el trabajador o el patrón, - en el momento en que surja un hecho que tenga como sanción la rescisión del contrato de trabajo, circunstancia que el pa---trón ha aprovechado en su favor, para despedir injustificada---mente a los trabajadores que son los que económicamente su---fren por la rescisión del mismo; si la rescisión del contrato afecta los derechos de los trabajadores, es necesario que -

(61) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral Editorial Trillas, México, primera edición, 1982, p. 76.

exista un ordenamiento que proteja al trabajador en contra de un despido injustificado.

Si la ley federal del Trabajo no tiene ningún artículo que ordene cómo debe procederse desde el inicio hasta la determinación de la rescisión del contrato de trabajo, deja esa facultad al patrón y al trabajador, en la práctica, el patrón antes de rescindir el contrato de trabajo a alguno de sus trabajadores, elabora un acta administrativa en la cuál se asientan las declaraciones de los involucrados en un hecho que puede generar la rescisión, el patrón tiene que tener los suficientes testigos que en el procedimiento laboral den fe de que el trabajador o alguno de los participantes en la investigación, se negó a firmar su declaración vertida en el acta, luego entonces, la obligación de firmar las actas administrativas de investigación, debe darla la Ley Federal del Trabajo, para que con esa supremacía que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos le concede, ordene a todos los participantes a firmarlas.

Felipe Tena Ramírez⁽⁶²⁾ dice: "El respeto debido a la Constitución tiene que ser, en principio, espontáneo y natural. Sólo como excepción cabe considerar la existencia de violaciones constitucionales, dentro de un orden jurídico regular. Cuando la excepción se convierte en regla, es que la anarquía o el despotismo han reemplazado al orden constitucional.

(62) Tena Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, - Editorial Porrúa S.A. México, decimosexta edición, 1978, p. 517.

nal".

Es necesario que el Legislador, en la Ley Federal del Trabajo proteja al trabajador para que no se le despidan sin causa justificada, la solución que propongo, es obligar al patrón a elaborar acta administrativa antes de rescindir su contrato de trabajo, mediante la cual demuestre a la Autoridad Laboral que dio a éste la garantía de audiencia y legalidad; lo que da origen a una rescisión de contrato es:

- a) Un hecho que se sancione con la rescisión de contrato.
- b) La citación a las partes involucradas en el mismo.
- c) La investigación, que determine si el trabajador acusado realmente cometió el hecho imputado.
- d) Un acta administrativa por escrito que contenga las declaraciones debidamente firmadas, por las personas que intervinieron en la investigación.
- e) El análisis de la investigación, que determine si existen elementos para configurar la rescisión de contrato o sanción disciplinaria.

Finalmente diremos que de todos los actos que realmente le dan valor a una rescisión de contrato, ocupa un lugar importante, el que se refiere a la firma de las declaraciones del trabajador acusado o en su caso la del patrón cuando el trabajador quiera rescindir el contrato de trabajo a aquél. Lo que en la práctica fundamenta legalmente una rescisión de contrato, es el acta administrativa firmada por los

participantes en ella, luego entonces, si el acta administrativa firmada, es lo que la dinámica del desarrollo industrial nos dice que es el fundamento legal que indica que al trabajador se le dio el derecho a ser oído y a aportar elementos en su defensa, garantías que consagra nuestra Carta Magna a todos los ciudadanos de este País, es por esta razón que considero y someto a la consideración de este H. Sínodo, que la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de proteger al trabajador para que no sea despedido injustificadamente, debe ordenar en alguno de sus artículos que el trabajador o el patrón antes de rescindir el contrato de trabajo deben realizar todos los pasos que terminen con el acta administrativa debidamente firmada por los que en ella participen.

Por todas las razones que he expuesto en el curso de esta tesis, considero que el siguiente procedimiento incorporado en términos genéricos y detallado en el contrato colectivo de trabajo, evitaría principalmente que al trabajador lo despidiera injustificadamente el patrón:

El procedimiento que sería conveniente efectuara principalmente el patrón antes de rescindir un contrato de trabajo es el siguiente:

- 1.- El patrón al recibir un reporte en contra de alguno de sus trabajadores, citará por escrito a la representación sindical de éste, para que comparezca conjuntamente con el trabajador en el lugar, fecha y hora que se les señale, con la finalidad de que investiguen la responsabilidad en que haya incurrido el trabajador reporta

do; en el citatorio se hará del conocimiento del sindicato y del trabajador la falta que haya cometido éste.

- 2.- La investigación se hará en presencia del patrón o sus representantes, así como los representantes del sindicato a que pertenezca el trabajador.
- 3.- El día y hora en que se lleve a cabo la investigación, primero se llamará a que manifiesten lo que les conste a los testigos.
- 4.- Al finalizar la investigación se solicitará al trabajador que aporte los elementos que considere convenientes a su defensa.
- 5.- La investigación se hará constar por escrito, elaborándose a este respecto un acta administrativa que firmarán obligatoriamente, todas las personas que intervengan en la misma, en el lugar donde quede asentada su declaración.
- 6.- Concluida la investigación, el patrón analizará el acta levantada, quedando obligado a comunicar por escrito al sindicato el resultado del mismo.
- 7.- La rescisión de contrato que no cumpla con estos requisitos, se considerará despido injustificado.

De incluirse el procedimiento propuesto, en la Ley Federal del Trabajo se obtendrían las siguientes ventajas, en beneficio principalmente para el trabajador:

- a) Se les ahorraría trabajo a los Actuarios de las Juntas Federales y Locales, ya que tendrían menos notificaciones de rescisión de contrato que llevar al domicilio de los trabajadores.

b) Se reducirían las demandas de los trabajadores - alegando despido injustificado en contra de los patrones, y consecuentemente el procedimiento - laboral de primera instancia y el juicio de garantías ante las Autoridades Federales.

1) Ubicación que debe tener dentro de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento que se propone.

Eduardo Pallares⁽⁶³⁾ nos dice que una norma jurídica es:

NORMAS JURIDICAS: Son las reglas de conducta establecidas o admitidas por el Estado, mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En esta definición se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia. Si se toma en cuenta a esta última hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Respecto del Derecho Laboral, como función social - que permite que el trabajador tenga estabilidad en su empleo,

(63) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S.A., décima edición, 1977, p. 569.

Carlos Antonio Ruiz Berzunza⁽⁶⁴⁾ nos dice:

"En virtud de que en el derecho del trabajo, la justicia aplicable es la social, existen normas jurídicas que procuran que el trabajador conserve su empleo, dándole estabilidad en el mismo, evitando que el patrón dé por terminado a su antojo el vínculo jurídico laboral que lo une con el empleado".

Al patrón y al trabajador, les conviene que la Ley Federal del Trabajo incluya en su articulado el procedimiento que se propone, para que indique la forma en que se debe investigar, analizar y determinar si es cierto que un trabajador cometió la falta que en la mayoría de los casos, le es atribuida por persona diferente al patrón y que en función de esa investigación, se analizará la magnitud de la falta cometida por el trabajador, para que en esa misma proporción le recaiga la sanción correspondiente.

Tomando en consideración, que el procedimiento tiene como finalidad investigar si el trabajador cometió la falta que se le atribuye, la consecuencia lógica de la investigación demostrará que el trabajador, no es responsable o que si lo es, la magnitud de la falta cometida puede tener como sanción (entre otras cosas), la suspensión temporal de la prestación de los servicios personales del trabajador al patrón y

(64) Ruiz Berzunza Carlos Antonio, Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido, - Editorial Trillas S.A. de C.V., primera edición 1985, - p. 165.

para casos graves, será la rescisión del contrato de trabajo que efectúe el patrón en contra del trabajador.

La suspensión de la prestación de servicios personales del trabajador al patrón, va a incidir en la economía de aquél, ya que el patrón no le pagará al obrero los días que no trabaje y que como se desprende del artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de uno a ocho días, este aspecto aun cuando constituye una merma en las percepciones del trabajador, tiene la garantía de que al término de esa suspensión, regresará éste a la fábrica a seguir trabajando.

La rescisión del contrato de trabajo del trabajador tiene como finalidad el quitarle el trabajo por incumplimiento de éste, con las estipulaciones del contrato individual de trabajo que celebró con su patrón, o la violación de las leyes laborales, reglamentos, etc., motivos que originan que el trabajador a partir del momento en que se le avise por escrito, las causas que generaron esa rescisión debe abandonar la factoría.

Al analizar los 16 títulos que contiene la Ley Federal del Trabajo, considero que la ubicación que debe tener el procedimiento que se propone, dentro de esta ley, por tener como objetivo una norma que garantice los derechos del trabajador, referidos a la relación individual de trabajo que une a trabajador y patrón, debe estar en el título segundo el cual se denomina RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Al concluir la investigación, la sanción que requiere atención es la que se refiere a la rescisión del contrato de trabajo, razón por la que el procedimiento propuesto, debe radicar en el capítulo IV del Título Segundo de la Ley Fed-

jador antes de rescindir el contrato al patrón, incorporarlo al artículo 51 de la ley.

La rescisión del contrato también la puede efectuar el trabajador y es necesario que el procedimiento que éste realice para rescindir el contrato a su patrón, también se agregue a la Ley Federal del Trabajo, he señalado en el procedimiento que debería seguir el patrón antes de rescindir el contrato del trabajador, los pasos que debería efectuar para poder realizar esa rescisión, en virtud de que esas etapas no están señaladas para el supuesto de que el trabajador quiera rescindir el contrato de trabajo celebrado con su patrón, considero que el procedimiento que propongo puede tomarse como pauta, para adecuarlo al que debe realizar el trabajador con ese fin.

- B) Eliminación del despido injustificado obligando al patrón a elaborar actas por escrito, de la investigación de la falta cometida por el trabajador.

Francisco Ramírez Fonseca,⁽⁶⁵⁾ dice respecto de un trabajador indeseable: "Ninguna ley puede obligar al patrón a

(65) Ramírez Fonseca Francisco. El despido; comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC S.A. de C.V., México, cuarta edición 1984, p. 45.

ral del Trabajo, que se refiere a la rescisión de las relaciones de trabajo, que comprende los artículos del número 46 al 52 los cuales se refieren a:

Artículo 46.- Facultad del trabajador y el patrón - de rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo.

Artículo 47.- Causas por las cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo al trabajador.

Artículo 48.- Facultad del trabajador de acudir a - la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar su reinstalación o su indemnización.

Artículo 49.- Casos en los cuales el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador.

Artículo 50.- Indemnización que debe pagar el patrón a los casos que cita el artículo anterior.

Artículo 51.- Causas por las cuales el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo al patrón.

Artículo 52.- Plazo dentro del cual el trabajador puede separarse de su trabajo, cuando ejercite la facultad que le concede el artículo anterior.

El capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, refiere las causas por las que el patrón y el trabajador pueden rescindir el contrato de trabajo en los artículos 47 y 51 respectivamente, el procedimiento que debe realizar el patrón antes de rescindir el contrato a su trabajador, (que se señaló en el punto A) de este capítulo), sería conveniente que se incluyera en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y el procedimiento que debe efectuar el traba

trón a sostener a un trabajador indeseable".

Esto es una verdad que no admite prueba en contrario, en el caso de que un patrón tenga un trabajador indeseable, una solución sería entregarle su liquidación que contemple sus derechos adquiridos durante el tiempo que ha estado a su servicio incluyendo los que le conceda su contrato colectivo de trabajo para que no le siga causando problemas.

Este es un aspecto que también debe regular la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto que ningún patrón está obligado a tener trabajadores que le causen problemas, el patrón no debe rescindir el contrato de trabajo para deshacerse de él, este ejemplo es otra de las razones que hablan de la conveniencia de que antes de cualquier rescisión de contrato es conveniente que se elabore un acta administrativa por escrito, mediante la cual la Autoridad Laboral puede darse cuenta si la causa que originó la rescisión de contrato ameritaba que al trabajador se le rescindiera el mismo.

Rafael de Pina Vara,⁽⁶⁶⁾ nos da la definición de lo que se debe entender por acta en estos términos:

ACTA.- Documento escrito en que se hace constar la relación de lo acontecido durante la celebración de una asamblea, congreso, sesión, vista judicial o reunión de cualquier naturaleza y de los acuerdos o decisiones tomados.

(66) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial - Porrúa S.A., México, sexta edición, 1977, p. 40.

La conveniencia de que la Ley Federal del Trabajo - incorpore en su articulado el acta administrativa antes de - una rescisión de contrato eliminaría estos problemas:

- Que el patrón no rescinda el contrato de trabajo de cualquier de sus trabajadores sin causa justificada.
- Que el patrón no force al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo a aceptar condiciones de trabajo que no estén pactadas en ese documento, o cualquier otra cosa similar a esto, por medio de rescisiones de contrato sin causa justificada, realizadas en contra de los trabajadores sindicalizados.

El común denominador de las dos razones que acabamos de plantear es el despido injustificado que efectúa el patrón en contra del trabajador, haciéndose la aclaración que los mismos no son todos los aspectos que engloba o puede englobar la figura jurídica denominada despido injustificado, sino los que de alguna manera se han citado en esta tesis y que el acta administrativa es la que puede por sí sola demostrar la justificación o injustificación de una rescisión de contrato.

Concluiremos este punto citando estas palabras de Francisco González de la Vega: "Si el patrimonio es atacado por procedimientos que la prudencia común es impotente para evitar, si se trata, por ejemplo, de robo, de estafa, de abuso de confianza, etc., sintiéndose cada uno individualmente impotente para ponerse al abrigo de semejantes violaciones -

del derecho, la colectividad social interviene, toma el asunto por su propia cuenta y castiga el atentado contra la seguridad y los derechos de todos".⁽⁶⁷⁾

- 1) **La rescisión de contrato que efectúe el patrón al trabajador sin levantar acta escrita respecto de la investigación de la conducta negativa del trabajador, deberá considerarse despido injustificado.**

El H. Congreso Constituyente de 1916-1917, ordenó - en el artículo 123 Constitucional al Congreso de la Unión "expedir leyes sobre el trabajo", en ninguna de las 31 fracciones que integran este artículo constitucional, lo facultaron para que en la Ley Reglamentaria, incluyera un artículo mediante el cual el patrón pudiera quitarle el trabajo a uno de sus obreros, como es el caso específico del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A mayor abundamiento, la fracción XXII de este artículo constitucional establece castigo únicamente para el patrón, al decir: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cum-

(67) González de la Vega Francisco, Derecho Penal Mexicano, - Editorial Porrúa S.A., México, decimacuarta edición, - 1977, pp. 158 y 159.

plir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario"; el artículo 123 Constitucional en ninguna de sus fracciones indica que al trabajador se le puede "rescindir la relación de trabajo" como lo dice el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto los artículos 46, 47 y 51 de esta ley, por no estar autorizados por este artículo constitucional para que aparezcan en su Ley Reglamentaria son anticonstitucionales.

Tomando en consideración que los trabajadores que prestan sus servicios a un patrón, pueden llegar a realizar hechos que pongan en peligro la vida o el patrimonio del patrón, de la empresa o de sus compañeros de trabajo, se hace necesario que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, prohíba a los trabajadores ejecutar voluntariamente ese tipo de actos; apercibiéndolos, que de incurrir en esas conductas pueden perder su trabajo, ya que de esta manera se estará garantizando la subsistencia de la fuente de trabajo y la integridad física de todos los que presten sus servicios a una empresa, de esta manera, constituye un mal necesario la implantación dentro de la Ley Federal del Trabajo de un artículo que indique lo que los trabajadores no deben hacer durante su jornada de trabajo, lo que da lugar a que aunque al Legislador no se le ordenó incluir en esta ley un artículo que perjudique al trabajador, se hace necesaria su inclusión.

Sin embargo, el hecho de quitar el trabajo a un obrero que incurra en las conductas sancionadas con la pérdida del empleo, debe estar revestida de las condiciones que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 14, que establece: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o de

rechos, 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", atento a esta orden, el patrón debe hacer un juicio privado en contra del trabajador, basándose en el procedimiento que exista pactado entre él y el sindicato, antes de echar a la calle a uno de sus obreros, hecho - que reviste gran importancia, ya que la Ley Federal del Trabajo debe obligar al patrón en su artículo 47, que demuestre a la Autoridad Laboral, que antes de despedir a un trabajador - atento a la orden del artículo 14 Constitucional, le dio la - garantía de audiencia y de legalidad, y cómo lo va a demostrar; considero que con la presentación de un acta administrativa en la cual aparezca la investigación en forma escrita - firmada por los que intervinieron en ella en la cual existen los elementos que tomó como fundamento de la rescisión de contrato.

Francisco González de la Vega, (68) escribe: "todos los delitos patrimoniales tienen un rasgo común, una semejanza consistente en el perjuicio patrimonial resentido por la víctima. La consecuencia directa de los delitos de robo, abuso de confianza, fraude, despojo o daño en propiedad ajena, - es la injusta disminución de los bienes patrimoniales del su-

(68) González de la Vega Francisco, Derecho Penal Mexicano, - Editorial Porrúa S.A., México, decimacuarta edición, - 1977, p. 160.

jeto pasivo; para la integración de los delitos poco interesa que dicha disminución sea total o parcial, reparable o irreparable, momentánea o definitiva. Garraud, afirma que el carácter común radica en que disminuyen la utilidad que procuran a un individuo en los elementos activos de su patrimonio. Esta disminución del valor puede tomar formas diversas, ser realizada por medios distintos, pero es un elemento común de todos los delitos contra el patrimonio, cuyos efectos se caracterizan por un perjuicio. Binding, dice que podemos catalogar estas infracciones como "delitos de daño", porque su consecuencia necesaria es la lesión, el perjuicio en el bien patrimonial afectado".

En el desarrollo de esta tesis, se han planteado hipótesis utópicas respecto de despido injustificado, haciendo mención a que éste va a incidir en el hecho de que el trabajador no perciba salario, hasta que las autoridades determinen si fue hecho por justa causa o adoleció de ella, razón - que nos obliga a buscar la forma de eliminar de raíz el despido injustificado, pondremos como ejemplo que si un pie está - afectado de gangrena, no podemos curar ese mal dando al enfermo calmantes, sino que será necesario amputarlo para curarlo definitivamente, de la misma manera, la eliminación del despido injustificado, requiere un hecho que imposibilite al patrón a seguir cometiéndolo en contra del trabajador.

Ese cáncer que actualmente tiene la Ley Federal del Trabajo llamado despido injustificado, SE PUEDE ELIMINAR OBLIGANDO AL PATRON A PRESENTAR A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE UN ACTA ADMINISTRATIVA DONDE DEMUESTRE QUE INVESTIGO LA FALTA COMETIDA POR EL TRABAJADOR Y EN ESE DOCUMENTO ESCRITO - EXISTEN LOS ELEMENTOS QUE EL PATRON INVOCA COMO CAUSALES DE -

LA RESCISIÓN DE CONTRATO QUE REALIZO EN CONTRA DE UN TRABAJADOR.

Si la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a elaborar ese documento por escrito antes de rescindir el contrato de trabajo a alguno de sus trabajadores, se eliminarían los despidos injustificados y si la misma ordenara que el patrón que no presente ese documento debidamente firmado por los que en ella intervinieron, en el momento procesal en que el patrón ofrezca sus excepciones y defensas, al carecer del mismo, la junta terminaría el procedimiento laboral, calificando esa rescisión como despido injustificado, ordenando al patrón la reinstalación inmediata del trabajador, esto significaría un gran ahorro procesal y la verdadera protección que el H. Congreso Constituyente de 1916-1917 ordenó al Congreso de la Unión le diera al trabajador en todos los aspectos laborales.

El maestro Alberto Trueba Urbina, ⁽⁶⁹⁾ nos dice: "en el año de 1962 el genial Constituyente don Heriberto Jara realizó el prólogo de mi libro "El nuevo artículo 123", que a la letra dice:

La Constitución Político-Social de México, la del 17 costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue -- sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la

(69) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977, pp. 488 y 489.

sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombres del campo.

Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes, fue el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y ¡qué más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas!

Garantizar eso es un deber impostergable de todo hombre de conciencia, porque además de ser justo, es eminentemente humano.

Nosotros los Constituyentes, hemos sostenido que las Constituciones Político-Sociales, por su mismo carácter de fundamental, deben ser de una gran previsión, pues que constantes reformas, y más a corto plazo, harían imposible la codificación y propiamente no habría normas jurídicas estables a que sujetar las relaciones sociales.

Por otra parte, en el transcurso del tiempo, aparecen necesidades no previstas que necesitan encuadrarse dentro del marco de la ley; por eso nos oponemos a las reformas, siempre que éstas tiendan hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la ley, hacia el aseguramiento de los derechos del hombre en su más alto significado, comenzando por el derecho sin mañosas taxativas al fruto íntegro de su trabajo; pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra Carta Magna, a cuanto afecte al

hombre de trabajo que es el creador de la riqueza, - a cuanto relaje o niegue su única defensa que es el derecho de huelga; por eso, repetimos, no podemos - aceptar las perjudiciales reformas que para esos - creadores eternos de toda riqueza, se han hecho al artículo 123 Constitucional, dejando a leyes reglamentarias si son de concederse o no los indiscutibles derechos establecidos en el original Artículo 123, como se asienta en los incisos b) y d) de la - fracción IX y en la fracción XXII del artículo reformado, en que se dice: "La ley determinará los ca sos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de - indemnización", y por experiencia sabemos que el pa trón, que tiene dinero para cohechar jueces venales y leguleyos de mala ley, siempre tendrá razón y que dará eximido.

En suma, quien necesita protección, no es el - explotador, sino el hombre de trabajo.

Si el aparente progreso de una Nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras imaldito sea el progreso!".

Todo lo que empieza, un día tiene que terminar, esta tesis concluye en esta página, deseo expresar por adelantado mi agradecimiento a las personas que se tomen la molestia de leerla, manifestándoles que la razón que me impulsó a escribir la, obedeció a la circunstancia de haber conocido en la vida real el hecho de que un patrón puede despedir sin causa justa a un trabajador, sin que la Ley Federal del Trabajo im-

pida esa injusticia en su artículo 47, ruego atentamente perdonen la redundancia y errores que en la misma encuentren.

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

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

PRIMERA.- El contrato de trabajo en nuestro País, - ha evolucionado desde la antigüedad hasta nuestros días, dando a éste autonomía dentro de las disciplinas jurídicas que lo apartan de la materia civilista y demás ramas del derecho. En México la relación de trabajo, es lo que la Ley Federal del Trabajo considera el perfeccionamiento del contrato de trabajo, definiéndose el contrato como un acuerdo de voluntades para crear derechos y obligaciones recíprocas entre un patrón y un trabajador, el verdadero momento en que se perfecciona el contrato individual de trabajo, será aquél en que el trabajador comience a prestar sus servicios personales al patrón a cambio de un salario, hecho que la ley denomina relación de trabajo.

SEGUNDA.- El origen y fundamento legal de la rescisión de los contratos de trabajo en México, surge en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1917, y la Ley Reglamentaria de este artículo Constitucional, que se denomina Ley Federal del Trabajo, misma que en su artículo 47 otorga el derecho al patrón de rescindir el contrato de trabajo a sus trabajadores y en reciprocidad el artículo 51 de la misma ley, consagra el derecho de éstos a rescindir el contrato a su patrón, los sujetos que intervienen en la rescisión del contrato de trabajo, fundamentalmente son el trabajador y el patrón; la ley clasifica a los trabajadores en sindicalizados, de confianza y aquéllos que desarrollan trabajos especiales, la rescisión del contra-

to de trabajo imputable al trabajador, se define como el procedimiento mediante el cual el patrón cancela antes de su terminación el contrato de trabajo firmado con el mismo, su procedencia surge cuando éste incurra en la conducta que sanciona las 15 fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo realizar el patrón esa rescisión dentro del tiempo que la ley señala para que no prescriba su derecho, haciéndose notar que ésta no indica la forma en que el patrón y el trabajador deben proceder desde el instante en que surge un hecho sancionado con rescisión, hasta aquél en que se determina rescindirlo, razón por la cual los patronos pueden despedir injustificadamente a sus trabajadores, la rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón, es un derecho que consagra el artículo 51 de esta ley en favor de los trabajadores, se origina por incurrir el patrón en alguna de las nueve causales de rescisión que ese artículo establece, teniendo por objeto dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el patrón antes de la terminación del mismo, la proporción de rescisiones de contrato que el trabajador efectúa en contra del patrón no guarda la proporcionalidad con la cantidad de rescisiones que el patrón efectúa en contra de los trabajadores.

TERCERA.- El Congreso Constituyente de 1916-1917, creó el artículo 123 Constitucional ordenando al Legislador elaborar las leyes del trabajo que protegieran a los trabajadores en contra de los patronos, éste en la Ley Reglamentaria no indicó cómo debe proceder el patrón o el trabajador en el momento que se genere un hecho sancionado con rescisión de contrato, al no tener condiciones previas a la rescisión, los

patrones pueden despedir injustificadamente a los trabajado--res.

CUARTA.- Antes de rescindir un contrato se debe - seguir un procedimiento mediante el cual se debe citar, inves- tigar y elaborar un acta administrativa por escrito firmada - por los participantes en ella, ya que las ventajas que ofrece son:

- a) Su elaboración le conviene al patrón y al traba- jador.
- b) Demostraría a la Autoridad Laboral la justifica- ción o injustificación de una rescisión.
- c) Indicaría si al inculpado se le dio la garantía de audiencia y de legalidad.
- d) El hecho de no presentarla el patrón en el mo- mento de ofrecer excepciones y defensas en el - procedimiento laboral, originaría que la Junta de Conciliación y Arbitraje daría por terminado el procedimiento laboral, ordenando al patrón - la reinstalación del trabajador.
- e) Evitaría los despidos injustificados de los tra- bajadores.

En la práctica, el patrón antes de rescindir un con- trato, tiene por costumbre elaborar un acta administrativa, - luego entonces si la misma cubre una necesidad, la ley debe-- ría incluirla en su articulado, ya que la costumbre demuestra que se hace necesaria en el momento de una rescisión de con- trato, esa ley también debe formular en sus artículos 47 y 51 el procedimiento para que el patrón y el trabajador procedan para rescindir el contrato de trabajo.

QUINTA.- El H. Congreso Constituyente de 1916-1917, ordenó en el artículo 123 Constitucional al Congreso de la Unión expedir leyes sobre el trabajo, ninguna de sus 31 fracciones lo facultaron para que en la Ley Reglamentaria incluyera un artículo con el cual el patrón pudiera quitarle el trabajo a uno de sus obreros, como es el caso específico del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en las mismas no existe sanción para el trabajador, por el contrario la fracción XXII señala castigo para el patrón cuando despida sin justa causa a un obrero, del mismo modo en esas fracciones no se indica que al trabajador se le pueda rescindir la relación de trabajo de que habla el artículo 46 de esta ley, por lo que los artículos 46, 47 y 51 son anticonstitucionales; el hecho de que un trabajador durante su jornada de trabajo, pueda realizar actos que pongan en peligro la vida y el patrimonio de la empresa, del patrón y de sus compañeros de trabajo, hace necesario que la ley prohíba a los trabajadores y al patrón ejecutar actos voluntarios que puedan ocasionarles la rescisión del contrato de trabajo, sin embargo, esa privación debe estar revestida de las condiciones previas que señala el artículo 14 de nuestra Carta Magna, que ordena que antes de privar de un derecho a un ciudadano mexicano, debe hacerse un juicio ante tribunales previamente establecidos, cumpliendo las formalidades del procedimiento y conforme a leyes expedidas con anterioridad al hecho, por esta razón es necesario -- que el patrón haga un juicio privado en contra del trabajador en base a un procedimiento pactado con el sindicato, y más importante es el hecho de que esta ley en su artículo 47, obligue al patrón a demostrar a la Autoridad Laboral que antes de echar a la calle a uno de sus trabajadores, le dio la garan-

tfa de audiencia y legalidad, por medio de un documento escrito en el cual aparezca la investigación de la falta cometida por el trabajador, del que se desprendan los elementos que to mó para rescindir el contrato.

En estricta justicia, si el artículo 47 de la Ley - Federal del Trabajo sirve más a los intereses del patrón que a los del trabajador, es importante que no le permita a aquél despedir sin motivo a un obrero, y que verdaderamente proteja a la clase trabajadora imponiéndole al patrón la condición de que para rescindir un contrato de alguno de sus operarios, es necesario que demuestre que le dio la garantía de audiencia y de elgalidad, que el artículo 14 Constitucional ordena antes de privar de un derecho a alguien, y que si el patrón no presenta ese documento, la rescisión se considerará despido in--justificado.

SEXTA.- La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, no cumple con la orden que le impone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, ya que permite que el - patrón pueda despedir sin justa causa a un trabajador, el --cual al cabo de un tiempo indeterminado tendrá que reinstalar o indemnizar, lapso de tiempo durante el cual el obrero no - percibe salario, hecho que no debe permitir la ley que se siga presentando, ya que en estricto derecho el espíritu que in vadió al H. Congreso Constituyente de 1916-1917, fue proteger en todo momento al trabajador para que el patrón no abuse de su necesidad de trabajo, es por esta razón, que debe analizar que no es suficiente con condenar al patrón a reinstalar o in demnizar al trabajador cuando se le despida sin justa causa, - lo justo es no permitirle a aquél que despida a un trabajador

en el momento en que se le pegue la gana, y más aún es necesario que evite que éste de pronto no tenga con qué darle de comer a su familia, en espera de que la Autoridad obligue al patrón a reinstalarlo o indemnizarlo, porque al no tener con qué sufragar sus necesidades lo pueden convertir en un delincuente, hecho que en las condiciones actuales de nuestro país es necesario evitar.

SEPTIMA.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo adolece de dos fallas:

Primera: No establece la obligación de estructurar un procedimiento mediante el cual se cite, investigue y se determine la responsabilidad de un trabajador al que se le impute una falta que puede generar su rescisión de contrato.

Segunda: No establece la obligación para el patrón de elaborar por escrito un documento que contenga la declaración de todos los involucrados en la falta que haya cometido el trabajador, mediante el cual demuestre a la Autoridad Laboral que antes de rescindir un contrato a alguno de sus trabajadores, le dio la garantía de audiencia y legalidad que ordena el artículo 14 Constitucional se otorgue a los Ciudadanos Mexicanos antes de privarlos de un derecho.

El hecho de que la Ley Federal del Trabajo no impida el que el patrón despida en el momento en que se le pegue la gana a uno de sus trabajadores, así como las fallas que en la actualidad tiene el artículo 47, son las causas de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tengan un considerable nú

mero de demandas de los trabajadores en contra de los patrones por despido injustificado.

OCTAVA.- Las soluciones que considero pueden eliminar el despido injustificado del trabajador son:

- a) Incorporar al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la orden del legislador, para que se obligue al patrón a que conjuntamente con el sindicato estructuren el procedimiento que se debe desarrollar para investigar las faltas que cometa el trabajador, durante el tiempo en que esté al servicio del patrón.
- b) Se debe agregar al artículo 47, la orden para el patrón que antes de rescindir un contrato de trabajo, debe elaborar por escrito un documento que contenga la investigación de la falta que se le atribuye al trabajador.
- c) Se debe incorporar al artículo 47, la advertencia al patrón, que el hecho de rescindir el contrato a un trabajador, sin elaborar acta administrativa que demuestre la legalidad de la pérdida del trabajo, se considerará despido injustificado.

BIBLIOGRAFIA

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

- (1) Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa S.A., México, sexta edición, 1977.
- (2) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, primera edición, 1982.
- (3) Cavazos Flores Baltazar, Las 500 preguntas más usuales - sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, primera edición, 1984.
- (4) Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo - tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, México, - décima primera edición, 1981.
- (5) Cavazos Flores Baltazar, Causales de despido, Editorial Trillas, México, Primera reimpresión, 1984.
- (6) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo No. 1, Editorial Porrúa S.A., México, decimasegunda edición, 1970.
- (7) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial - Porrúa S.A., México, sexta edición, 1977.
- (8) García Ramírez Sergio, Nuestra Constitución explicación y texto, Edición del Partido Revolucionario Institucional, México, 1982.
- (9) González de la Vega Francisco, Derecho Penal Mexicano, - Editorial Porrúa S.A., México, decimacuarta edición, - 1977.
- (10) González Uribe Héctor, Teoría Política, Editorial Porrúa S.A., México, segunda edición, 1977.
- (11) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, decimocuarta edición, 1984.

- (12) Muñoz Luis Doctor, Comentarios al Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, Editor y distribuidor Enrique González Pech, México, 1972.
- (13) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S.A., décima edición, 1977.
- (14) Preciado Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Editorial JUS S.A., México, décima edición, 1979.
- (15) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC S.A. de C.V., quinta edición, México, 1985.
- (16) Ramírez Fonseca Francisco. El despido comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC S.A. de C.V., México, cuarta edición, 1984.
- (17) Ramírez y Ramírez Mario Antonio, Revista semanal IMPACTO, No. 2085 p. 36, Editada por Publicaciones Llergo S.A. de C.V., México, de fecha 15 de Febrero de 1990.
- (18) Recasens Siches Luis, Tratado general de sociología, Editorial Porrúa S.A., México, decimoctava edición, 1980.
- (19) Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, cuarto tomo (contratos), Editorial Porrúa S.A., México, novena edición, 1976.
- (20) Ruiz Berzunza Carlos Antonio, Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido, Editorial Trillas S.A., primera edición, 1985.
- (21) Sánchez Medel Ramón, De los contratos civiles, Editorial Porrúa S.A., quinta edición, 1980.
- (22) Tena Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A., México, decimosexta edición, 1978.
- (23) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edito-

rial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1977.

- (24) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, cuarta edición, 1978.

LEGISLACION CONSULTADA

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A., México, 1981.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Edición del Partido Revolucionario Institucional, México, 1981.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Editorial Porrúa S.A., México, sexagésima tercera edición, 1978.
- 4.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., México, primera edición, 1985.
- 5.- Nuestra Constitución, explicación y texto, Edición del - Partido Revolucionario Institucional, México, 1982.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, México, 1981.