

257
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA OMISION DEL AVISO DE DESPIDO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ENRIQUE FERNANDEZ LINARES

MEXICO, D. F.

1991

IMPRESO CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"LA OMISION DEL AVISO DE DESPIDO"

INDICE

INTRODUCCION	1
------------------------	---

CAPITULO I.- ANTECEDENTES NACIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

1.- La Paz Porfiriana	7
---------------------------------	---

2.- Revolución Social del Derecho del Trabajo de 1910	14
---	----

3.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917	17
--	----

3.1.- Texto del Artículo 123	21
--	----

3.2.- Reformas y Adiciones al Artículo 123	32
--	----

4.- El Neo-porfirismo casi-totalitario en Materia de Trabajo en la actualidad	40
---	----

**CAPITULO II.- DIFERENCIACION ENTRE DERECHO SUSTAN-
TIVO Y DERECHO ADJETIVO.**

1.- Principios Generales derivados de la Constitución	67
2.- Análisis de los Artículos 14, 16 y 123 Apartado "A" Constituciona- les	72
2.1.- Artículo 14 Constitucional.	72
2.2.- Artículo 16 Constitucional.	74
2.3.- Artículo 123. Apartado "A" Constitucional	79
3.- Garantías de Seguridad Jurídica de la Previa Audiencia	82
4.- Distinción entre Derecho del Tra- bajo y Derecho Procesal del Traba- jo	88
5.- Análisis de los Artículos 14 y 16 Constitucionales y su aplicación al Derecho del Trabajo Adjetivo . .	93

**CAPITULO III.- LAS CAUSALES DE RESCISION EN EL CON-
TRATO DE TRABAJO.**

1.- Análisis de las Causas de Resci- sión de la Relación Laboral impu- tables al trabajador en la Ley de 1931	98
2.- Análisis de las Causas de Resci- sión de la Relación Laboral impu- tables al trabajador en la Ley de 1970	111
3.- Análisis de las Causas de Resci- sión de la Relación Laboral impu- tables al Patrón	129
4.- Criterios Jurisprudenciales	137

**CAPITULO IV.- EFECTOS DE LA PARTE IN FINE DEL ARTI-
CULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1.- Efectos que le causa al patrón el hecho de no dar el escrito de res- cisión	170
---	-----

2.- Análisis Jurídico de la parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	174
3.- Análisis de la Sanción prevista en la parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, en relación con los Artículos 14 y 16 Constitucionales	180
4.- Criterios Jurisprudenciales	183
CONCLUSIONES	208
BIBLIOGRAFIA	212

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

En el presente trabajo, realizaremos un estudio teórico práctico del aviso de despido, el cual debe de dar el patrón al trabajador cuando, el primero de ellos, decide rescindir la relación de trabajo, circunstancia que se encuentra contemplada en la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, veremos también que una cosa es la texto de la Ley y otra su aplicación real en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como la interpretación que de esto han hecho la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, ya sea condenando o absolviendo.

Lo anterior es con la finalidad de tratar de determinar si la sanción prevista en el mismo, (esto es, que el hecho de no dar al trabajador por escrito las causas o motivos por los cuales se le rescinde la relación de trabajo, se da por cierto que éste fue despedido en forma injustificada), es o no conculcatoria de garantías.

En el desarrollo del trabajo, primeramente hablaremos de los antecedentes de nuestro Derecho del Trabajo, nos referiremos a la llamada Paz Porfiriana, la

cual se sustentó en la represión de la clase trabajadora durante el mandato del General Porfirio Díaz.

Derivado de lo anterior se empezaron a concebir movimientos revolucionarios con la finalidad de mejorar la realidad imperante en esa época, lo que dio como resultado nuestra Revolución Social, misma que estalló en el año de 1910.

Lo anterior se cristalizó en la consecución de mejores condiciones de trabajo para la clase trabajadora, fue así como en el año de 1917, surgió a la vida jurídica el Artículo 123 Constitucional y con este acontecimiento, nuestro país fue el primero en incorporar Garantías Sociales en su Constitución, a la citada clase.

No obstante lo anterior, en la actualidad, en nuestro país se vive en una especie de monarquía disfrazada de democracia, en virtud de que todo gira en torno al Poder Ejecutivo, representado por el Presidente de la República, quien es el primer mandatario de la Nación.

Así, en este trabajo, también fue preciso hacer referencia a los principios generales derivados de nuestra Constitución, debiendo entender, a la Supremacía

Constitucional, como el único principio que deviene de este ordenamiento.

Asimismo, realizaremos el análisis de los Artículos 14, 16 y 123 Apartado "A" Constitucionales, estudiaremos las Garantías de la Previa Audiencia y de Legalidad, contenidas ambas en los dos primeros de los Artículos citados, así como la aplicación de éstas a nuestro Derecho del Trabajo Adjetivo; en relación al análisis del último de los Artículos señalados, éste se hará encuadrándolo únicamente como Garantía Social.

Veremos también, la distinción entre Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

Como preámbulo para entrar al estudio del objetivo de este trabajo, realizaremos el análisis de las causas de rescisión imputables al trabajador, contempladas en el Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como las contenidas en los Artículos 47 y 51 de la Ley de la Materia vigente, imputables éstas, es decir, las causas, al trabajador y al patrón, respectivamente, haciéndose notar que señalaremos algunas jurisprudencias relativas a dichas causales de rescisión, las cuales sostiene la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al introducirnos de plano al objetivo de este trabajo, esto es, la Omisión del Aviso de Despido, trataremos de determinar si la sanción contemplada en el mismo, se ajusta a lo plasmado en los Artículos 14 y 16 de nuestra Constitución; esto es, porque dicha sanción ha llevado a una serie de argumentos en contra y a favor, mismos que plasmaremos en este trabajo.

Para esto, haremos el análisis de los tres subpárrafos que conforman la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Haciéndose notar que señalaremos tanto jurisprudencia como Ejecutorias relativas a dicho aviso de rescisión sostenidas éstas, tanto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES NACIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO

1.- La Paz Porfiriana.

2.- Revolución Social del Derecho del Trabajo de 1910.

3.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917.

3.1.- Texto del Artículo 123.

3.2.- Reformas y Adiciones al Artículo 123.

4.- El Neo-porfirismo cuasi-totalitario en Materia de Trabajo en la actualidad.

CAPITULO I

ANTECEDENTES NACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En este primer capítulo hablaremos de los Antecedentes Nacionales del Derecho del Trabajo, abordando como primer punto la llamada "Paz Porfiriana", que no es otra cosa, entendiéndola a contrario sensu, más que la represión a que se vió sometida la clase proletariada, durante el mandato del General Porfirio Díaz.

Consecuentemente abordaremos lo relativo a la Revolución Social del Derecho del Trabajo de 1910, estudiaremos los antecedentes que le dieron origen, así como las consecuencias resultantes y que dan la pauta para la reivindicación de la clase proletariada.

Como antecedente de esta revolución, tenemos las Huelgas de Cananea y Río Blanco, movimientos que surgieron para terminar un poco con la represión a la que se tenía sometida a la clase obrera.

Como tercer punto abordaremos el estudio del Artículo 123 de la Constitución de 1917, que es el primer

precepto que, a nivel constitucional, otorgó derechos a los trabajadores.

Asimismo, con un suceso tan importante, como es el nacimiento de este artículo, nuestro país es el primero en incorporar Garantías Sociales a una Constitución.

Finalmente, aludiremos al Neoporfirismo Cuasi-totalitario en materia de trabajo en la actualidad. Señalaremos nuevamente lo paradójico del sistema actual en el cual vivimos, similar al vivido en el porfiriato con sus debidas diferencias, dado a que, en este tiempo, todavía se reprime a la clase trabajadora y como ejemplos tenemos las Huelgas de la Ford Motor Company, S. A. de C. V. y de la Cervecería Modelo, S. A. de C. V.

1.- La Paz Porfiriana

Los tratadistas que estudian los antecedentes del Derecho del Trabajo, han denominado como la "Paz Porfiriana", a los acontecimientos y sucesos que se dieron en el mandato del Gral. Porfirio Díaz durante los años de 1904 a 1907, en cuyo lapso, surgieron movimientos obreros, tales como los de Río Blanco y Cananea, en su

importancia, en los que el anciano dictador fue mediador de tales conflictos, en donde afloró su parcialidad en favor de los empresarios e inclusive permitiendo que ejércitos extranjeros sofocaran dichos movimientos, lo anterior producto de la burguesía anquilosada de que era perteneciente y defendía dicho dictador, inclusive sacrificando vidas obreras, acontecimientos que se tradujeron en el inminente derrocamiento del Gral. Porfirio Díaz por parte de Francisco I. Madero.

A la vanguardia de esto, surgieron planes revolucionarios, como el del Partido Liberal Mexicano, cuya aparición corresponde al primero de julio de 1906 y que, entre otras cuestiones, se buscaba el derrocamiento del gobierno del General Díaz, asimismo, dicho plan fue firmado por: Ricardo Flores Magón, Presidente; Juan Sarabia, Vicepresidente; Antonio I. Villarreal, Secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero; y Vocales, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante.

Es importante señalar que no solamente los personajes mencionados con antelación intervinieron en este plan, sino que hubo multitud de ellos, mismos que, ligados a Ricardo Flores Magón y a su movimiento, tuvieron una intervención importante en las luchas revolucionarias y en muchos casos hasta en las controversias ideológicas y en el propio Congreso Constituyente de

Querétaro, cuyo resultado fue la Constitución de 1917.

En dicho Plan, los revolucionarios, desde el punto de vista político, atacaron las repetidas e ilegales reelecciones del Gral. Díaz, desde el punto de vista social, las tesis que sustentaron fueron las más avanzadas, las cuales, más tarde aparecieron en los debates del Congreso de 1916, relacionándose con el capital y el trabajo.

Los liberales, en su programa, sostuvieron los siguientes puntos:

"21.- Establecer máximo de ocho horas de trabajo y un salario en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo, los patronos no burlen la aplicación del trabajo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo."

Es importante, en el mismo capítulo del programa, advertir que se tornaron realidad por los congresistas de 1916-1917.

Además de considerarles, con justificada razón, precursores en el orden político y social, tienen un lugar señalado en la reforma agraria, dado a que precisaron la necesidad de:

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se

impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." (1)

No debemos olvidar que estos postulados y otros análogos, durante la lucha revolucionaria, fueron

(1) MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, segunda edición, Pax, México, Librería Carlos Cesarman, S. A., México, 1973, pp. 229-230.

enarbolados, quedando la mayoría de ellos plasmados en la Constitución de 1917.

La dictadura, que no fue sino el fortalecimiento de la burguesía, incorporada con el clero para la fanatización de las masas, sofocó por diversos procedimientos, todas las manifestaciones de lucha del proletariado.

A este sojuzgamiento de los impulsos de los obreros y campesinos que clamaban por su liberación, en la historia de México, se le conoce como la "Paz Porfiriana".

Consideramos que de acuerdo a lo ya señalado, se puede decir que la llamada "Paz Porfiriana" la debemos entender a contrario sensu, esto es, porque si es que hubo paz, ésta se debió únicamente a que la clase obrera siempre fue reprimida en exageración y cuando quisieron rebelarse fueron amenazados, golpeados e incluso asesinados, de ahí que surgieron movimientos tales como los de Cananea y Río Blanco y no a que haya existido un tratamiento adecuado a la clase trabajadora.

2.- Revolución Social del Derecho del Trabajo de 1910

Los pródomos de la Revolución de 1910, son las Huelgas de Cananea y Río Blanco, en que el proletariado, a pesar de vivir terriblemente coaccionado por el desarrollo que se había alcanzado, llega a comprender que en la organización sindical se encuentran las tácticas que habrían de conducirla a las primeras conquistas por su reivindicación.

Aunado a lo anterior, también se gesta en virtud de los antecedentes del dictador Porfirio Díaz. El denominado Porfiriato, con sus brutales principios políticos y como aliado de la burguesía mexicana imperante en su época, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana.

En el caso que nos ocupa, las condiciones económicas del obrero eran precarias y los movimientos de éstos para obtener mejores condiciones en su trabajo, juntamente con los movimientos de campesinos en el campo, se tradujeron en la Revolución Social de 1910, las cuales fueron alcanzadas y se encuentran plasmadas, para los trabajadores, en el Artículo 123 y para los campesinos, en el Artículo 27 de la Constitución de 1917.

Entre las causas que contribuyeron a la Revolución Social, algunas fueron de tipo económico, como por ejemplo, la entrega de la economía nacional a personas del extranjero, también lo fue la circunstancia de que, en la cuestión política, la intervención de la clase media mexicana era nula, así como la de la clase baja o pobre, por esta razón dichas clases sociales no eran tomadas en cuenta en este punto.

En esta época destacaron los planes revolucionarios y al efecto Francisco Naranjo, señala:

"El plan político de mayor importancia es el del Partido Liberal Mexicano, cuya aparición corresponde al primero de julio de 1906. Desde luego que el movimiento liberal que se había iniciado por el ingeniero Camilo Arriaga, en la ciudad de San Luis Potosí, con un llamamiento expuesto en agosto de 1900, tuvo su consecuencia más importante, después de diversas actividades, incluso congresos, en el mencionado plan que dio a conocer en el destierro de Estados Unidos, la Junta Organizadora del Partido Liberal en el que después de una exposición analítica de las condiciones sociales del pueblo mexicano, expuso su programa de 52 puntos. Todas las cuestiones básicas de la República en orden social, económico y jurídico fueron analizadas. Además del propósito de derrocar al gobierno del Gral. Díaz, se

otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros. Por otra parte ya tenía en cartera, el presidente Madero, los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las Garantías Sociales. Estos proyectos tenían su antecedente en el programa que presentó el señor Madero en el 'Tivoli del Eliseo' de esta ciudad de México, en abril de 1910, al ser proclamado candidato antireeleccionista." (3)

En conclusión, lo anterior es lo que constituye la Revolución Social del Derecho del Trabajo de 1910.

3.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917

En este punto diremos que las circunstancias en las cuales se encontraba nuestro país al dar nacimiento al Artículo 123 Constitucional, eran que, la estructura económica correspondía a un país eminentemente agrícola, en una crisis motivada por el movimiento armado, en lo referente a la economía minera, ésta se encontraba en decadencia, el comercio interno era escaso y lo relativo

(3) Cit. por TRUEDA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano, tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1975, p. 12.

planteó la solución de los problemas fundamentales. Firmaron dicho plan, bajo la inspiración determinante del mencionado en primer término los siguientes revolucionarios: Ricardo Flores Magón, Presidente; Juan Sarabia, Vicepresidente; Antonio I. Villarreal, Secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero; y Vocales, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante." (2)

Todo lo anterior se cristalizó para que, bajo el lema Sufragio Efectivo. No Reelección, Francisco I. Madero, quien promulgara el Plan de San Luis, impulsara el estallamiento de la Revolución Mexicana de 1910, al efecto, José C. Valadez señala que:

"Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República el Señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo; manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Entre

(2) Cit. por MORENO, Daniel. Ob. cit., p. 228.

a la industria, ésta, era incipiente, así como también que, en aquella época, el Estado Mexicano contemplaba el fenómeno económico como algo ajeno a sus atribuciones.

Ahora bien, con la finalidad de dejar asentadas las directrices sobre las cuales se legislaría la nación, en cuanto a la problemática de la clase trabajadora, fue que dio comienzo el Congreso Constituyente de Querétaro, iniciado por el primer jefe Venustiano Carranza, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, convocando a elecciones para dicho Congreso con fecha 19 de septiembre de 1916, en donde señala que éste se iniciaría a partir del 1.º de diciembre de ese mismo año, con duración aproximada de 2 meses.

En la vigésima tercera sesión ordinaria de dicho Congreso celebrada con fecha 26 de diciembre de 1916, bajo la Presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del Artículo 5º del proyecto.

En dicho dictamen se introducían modificaciones, algunas de ellas, propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Las modificaciones marcaban, entre otros puntos: la aplicación del principio de "igualdad de salario en igualdad de trabajo"; el derecho a recibir

indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo; propuestas consideradas ajenas al capitulado de las Garantías Individuales, por lo que, la comisión, propuso aplazar su estudio para cuando se llegase a examinar las facultades del Congreso.

Además se incluyó un párrafo final al proyecto, en el que se proponía que la jornada máxima de trabajo obligatoria no excediera de ocho horas diarias, así como también, que quedaba prohibido el trabajo nocturno en las industrias, para los niños y mujeres, también se establecía como obligatorio, el descanso hebdomario.

Para discutir el dictamen, se inscribieron catorce oradores, así comenzaba el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del Trabajo.

En la sesión inicial, tomó la palabra Manjarrez. Habló de la diferencia entre revolución política y revolución social, mencionó que, inicialmente se había luchado por el cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, las razas, los indios, los yaquis, la lucha

se había convertido en una Revolución Social. Asimismo, pidió que se dictara, no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, para que se hiciera más explícita la situación de los trabajadores. Fue en ese momento, de preocupación social de Jara y de Mujica; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, cuando se concibió nuestro Artículo 123 constitucional.

Posteriormente; Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Gravioto, insistiendo brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores; y José Natividad Macías, abogando por el contenido preciso del artículo propuesto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Mujica, se retirara el dictamen del Artículo 5° y se procediera a la elaboración de un nuevo proyecto, tanto de dicho Artículo, como de otro en favor de los trabajadores. Lo propuesto por Macías fue aceptado y se instaló la Comisión Redactora.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, turnándose a la Comisión, donde fue modificado sustancialmente, sólo en el aspecto de limitar la protección únicamente al trabajo económico.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria que se celebró el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión, los textos, tanto el del Artículo 5º, como el del Artículo 123.

La asamblea pidió se hiciera una votación conjunta, se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados, fue así como nació el primer precepto que, a nivel constitucional, otorgó derechos a los trabajadores, de esta manera, México pasaba a la historia como el primer país que, a nivel Constitucional, incorporaba las Garantías Sociales.

Ahora bien y a efecto de poder precisar con mayor exactitud el contenido del citado Artículo 123 Constitucional, como fue concebido originalmente, lo transcribiremos a continuación. Posteriormente, haremos referencia a las reformas y adiciones a que ha sido objeto.

3.1.- Texto del Artículo 123

El texto aprobado por el Constituyente, que tantas veces ha sido reformado y adicionado, fue el siguiente:

"Título Sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibida a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y

menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso por lo menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considera suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargos, compensación o descuento;

IX.- La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario, como tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los

hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de

los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de

los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militantes del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios de un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una

Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

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 de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependiente o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque expresen en el contrato:

a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de estos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario por

concepto de multas.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta

índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados." (4)

3.2- Las Reformas y Adiciones al Artículo 123

Primera Reforma

Afectó dos artículos constitucionales, tanto el 73 en su fracción X, como el 123 en su preámbulo y en su fracción XXIX, teniendo por objeto federalizar la legislación laboral (Artículos 73-X y preámbulo del 123 Constitucional) en virtud de considerar inconveniente, que se mantuvieran leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

La fracción XXIX del citado Artículo 123

(4) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A., México, 1974, pp. 319-323.

Constitucional, su reforma, tuvo por objeto declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Estas reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil y se publicaron en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929.

Segunda Reforma

Esta se refiere a la fracción IX del citado Artículo 123 Constitucional; la misma fue adicionada para establecer que, si las comisiones especiales encargadas de fijar el salario mínimo no fijaban el monto del mismo, la decisión final la tendría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Esta iniciativa fue propuesta por los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial el 4 de noviembre de 1933.

Tercera Reforma

Se refiere a la fracción XVIII del citado Artículo 123 Constitucional, la cual nos habla del derecho de huelga y tuvo por objeto la eliminación de la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, los cuales, con respecto al texto original de dicho artículo, no podían ejercer ese derecho.

Esta iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.

Cuarta Reforma

Aquí hubo una doble reforma: por un lado se modificó la fracción X del Artículo 73 Constitucional, con la finalidad de crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral, que de hecho ya existía y, por otra parte, se adicionó la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional que señala los casos de excepción en los cuales a las autoridades federales les corresponde la aplicación de las leyes de trabajo.

Esta reforma fue propuesta por el Presidente Manuel Avila Camacho y publicada en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

Quinta Reforma

Se trata de una adición hecha al Artículo 123 Constitucional, en la cual se incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios, como consecuencia de lo anterior, el texto original del citado artículo, se convirtió en el apartado "A", abarcando a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, a todo contrato de trabajo, creándose el apartado "B", el cual contiene 14 fracciones, mismas que se refieren a los empleados del gobierno.

Esta reforma fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos, publicándose en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1960.

Sexta Reforma

Esta reforma, en realidad consistió únicamente

en una adición, con la finalidad de aclarar el sentido de la fracción IV del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, en virtud de considerar que había una discrepancia, entre el texto publicado, con el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión envió para su publicación al Ejecutivo.

Esta reforma fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 27 de noviembre de 1961.

Séptima Reforma

Esta, por su contenido, es la más importante de las reformas de que ha sido objeto el Artículo 123 Constitucional en su apartado "A", ya que afectó a muchas de sus fracciones, siendo las siguientes:

En la fracción II, ésta se adiciona para impedir, en forma general, el trabajo después de las diez de la noche a los menores de 16 años.

En la fracción III, se elevó la edad mínima

para trabajar, siendo ésta de 14 años. Antes de reformarse esta fracción, la edad mínima para laborar era de doce años.

En su fracción VI, se establecieron los salarios mínimos profesionales, modificándose también, el sistema para determinar los salarios mínimos, los cuales, a partir de esta fecha, se fijan por zonas económicas.

La fracción IX, señalaba antes de la reforma que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se establecerían por comisiones municipales, ahora esta fracción indica las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación de las utilidades.

En lo referente a las fracciones XXI y XXII, éstas fueron reformadas con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad del patrón de dar por terminada la relación de trabajo sin causa justificada, salvo los casos de excepción, los cuales se fijaron reglamentariamente.

Por último, es adicionada una fracción, a la

que correspondería ser la XXXI, misma que se adiciona con una enumeración de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal de los conflictos con sus trabajadores; siendo ésta, la petroquímica, metalúrgica, siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, así como el beneficio y fundición de los mismos, sumando también la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, así como los productos laminados de éstos.

Estas reformas fueron propuestas por el presidente Adolfo López Mateos y publicadas en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.

Octava Reforma

La misma modificó la fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, teniendo por objeto el establecimiento de un sistema diferente en materia de casa habitación para la clase trabajadora, mediante la creación de un Fondo Nacional de la Vivienda, así también se declaró de utilidad pública la expedición de una ley, con la finalidad de crear un organismo tripartita que fungiera como administrador de este fondo. En verdad este precepto fue el que dio origen a la seguridad social habitacional.

Esta reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría Alvarez y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972. (5)

Para terminar con este punto, diremos que el Artículo 123 Constitucional persigue dos fines, los cuales son: primero, el que consiste en la protección de los trabajadores y en forma general al trabajo como factor de producción; y esto se encuentra expresado tanto en el mensaje como en el texto del mismo; segundo, que es el más importante y trascendental, es decir, no se conforma con la protección y tutela de la clase trabajadora, sino que está encaminado con los propios derechos integrantes de dichos preceptos y tienden a la reivindicación de la misma en el campo de la producción económica, con la finalidad de recuperar la plusvalía con los mismos bienes de la producción, los cuales fueron originados con la explotación del trabajo humano; con eso el proletariado recupera los derechos al producto íntegro de sus actividades y esto sólo puede ser alcanzado, socializando el capital.

(5) Cf. *Ibidem*, pp. 326-329.

4.- El Neo-porfirismo Cuasi-totalitario en Materia de Trabajo en la Actualidad

Paradójico, en la actualidad, es el sistema que imperó en el porfiriato, con nuestro sistema político actual, pero no obstante de distar una antigüedad casi de un siglo, el poder constituido y que es representado por: el Poder Ejecutivo, a través del Presidente de la República; el Legislativo, a través de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores; y el Judicial, a través de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tienen en su totalidad el control de los factores reales del poder, en virtud de que es el Poder Ejecutivo, que por voz de su representante, es decir, el Mandatario de la Nación, prácticamente es el que dicta, ordena y ejecuta o deja de hacer las atribuciones que al efecto le consagra la Constitución General de la República, de ahí que en su actuar se asemeje a la de un dictador, actuando dentro de una forma de gobierno autoritario o monárquico, figura que choca con lo delineado en nuestra Carta Magna, en la cual se establece que nuestro gobierno debe ser democrático y representativo.

El Neo-porfirismo cuasi-totalitario en la actualidad, reside en el Presidente de la República, toda vez que ejerce medios de control de poder sobre el sector campesino, las fuerzas armadas, sectores populares, sec-

tor de comunicación, abarcando también, la radio, la televisión, la prensa, etc., control de partidos políticos y control mismo sobre el poder Judicial y Legislativo; ejemplificando esta situación, en el sector obrero crea confederaciones sindicales, tales como la C.T.M., la C.R.O.C., etc., mismas que dentro de sus propios estatutos internos, entre otras obligaciones, está la de ir a la par con el sistema que detenta el poder constituido.

En el sector campesino crea la C.N.C., que como norma tiene apegarse a lo fijado por el Poder Ejecutivo, asimismo, este poder manipula los medios de comunicación, tales como la radio, televisión, que dicen o dejan de decir lo delineado por el mismo.

En la cuestión de partidos políticos, a éstos los autofinancia y en su caso, crea el P.R.I. (Partido Revolucionario Institucional), que se le ha denominado "Partido del Gobierno", porque de sus filas, desde hace sesenta años a la fecha, sale el primer mandatario constitucional.

Controla el Poder Legislativo, porque en la práctica material prevalece el nepotismo, esto es: el Ejecutivo, a su capricho designa, disfrazando elecciones en su caso, a los Senadores y Diputados.

En lo referente al Poder Judicial, es el Ejecutivo quien en su caso, nombra a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Lo anterior se traduce, en el caso que nos ocupa, en que el sector obrero está controlado por los intereses políticos y no jurídicos del poder Ejecutivo, en virtud de que los pocos ricos en la sociedad mexicana, son los políticos, pilares de la burguesía imperante, como consecuencia, sus intereses van en favor de dicha clase y en base a éso, se deriva su inclinación de ser parciales a los intereses empresariales, generado, esto, por el actual sistema imperante en la República Mexicana, denominado capitalismo, cuyo objetivo es proteger el capital, ya no a nivel nacional, sino por las políticas internacionales dictadas por los Estados Unidos.

Para corroborar lo dicho con antelación, basta abocarnos a los conflictos suscitados entre las empresas y sus trabajadores.

A efecto de ilustrar lo anterior, en la Jornada, uno de los periódicos de mayor circulación en nuestra ciudad, con fechas 17, 20 y 21 de abril, 28 de junio y 25 de julio de 1990, salió publicado lo siguiente:

"Esta semana será crucial para trabajadores de la Modelo"

Tonatiuh Mercado, Asesor Jurídico del Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Modelo, manifestó, antes de que la Asamblea aprobara el reinicio de las negociaciones con el Departamento del Distrito Federal, que la semana comprendida del 16 al 22 de abril de 1990, fue crucial para la solución del conflicto, razón por la cual pidió la unidad y organización de sus representados; por otro lado, también hizo referencia a la entrevista que se tuvo con el accionista mayoritario de la empresa, Antonino Fernández.

Asimismo, antes de realizarse la reunión, el director de la empresa, Salvador López Lee, dijo que sólo admitiría personal del sindicato encabezado por Germán Reglín, hasta llenar la plantilla de personal, sosteniendo que Reglín únicamente tenía a la mitad de los trabajadores, los cuales eran nuevos, en virtud de que la otra mitad de su gente han regresado a laborar, por tal razón, la producción de la empresa rebasó el 50 por ciento de su capacidad máxima.

Por otro lado, los sindicalistas acordaron el reinicio de las negociaciones con el gobierno capitalino,

sobre la base, precisó Tonatiuh Mercado del acuerdo tomado por sus representados, esto es, la reincorporación de todos los trabajadores, quedando fuera el comité que fue encabezado por Reglín, así como el liderado por Perfecto Galicia.

En lo relativo a la intervención del Lic. Manuel Camacho Solís, en el conflicto, Tonatiuh Mercado señaló; "...a él nadie lo metió en el ajo, el vino a meterse solo, por lo que ahora, tendrá intervención en el mismo [agregando], nosotros no lo fuimos a buscar...".

También se determinó, que una comisión de diez trabajadores se entrevistara con Antonino Fernández, para explicarle la situación, asimismo, los assembleístas otorgaron votos de confianza, tanto al Comité de Huelga, como al Comité Ejecutivo para la realización de las acciones conducentes.

Por otro lado, el comité de apoyo informó que las esposas de los trabajadores se reunieron con un funcionario de la Secretaría de Gobernación, para platicarle lo referente al conflicto.

De la misma manera, Germán Reglín dijo que

pasada la Semana Santa, la situación fue más favorable para sus agremiados, señaló la reiniciación de las pláticas con el Gobierno capitalino, aclaró también que la empresa únicamente pudo poner en marcha cuatro de las diecisiete líneas de producción.

En otro punto, Tonatiuh Mercado, desmintió las afirmaciones de Salvador López Lee, en el sentido de que la mitad de los sindicalizados estuvieran laborando; dijo "...esto es falso, la mayoría de los trabajadores están desocupados...".

Salvador López Lee, al ser entrevistado al acudir a la C.T.M. a ver a Fidel Velázquez Señaló: "...no hubo plazo límite para los trabajadores simpatizantes de Reglín en el regreso a laborar...", pero advirtió cerrarlo al llenar la plantilla. Agregó: "...a pesar de la dificultad que tuvo la empresa para recuperar los mercados extranjeros perdidos, se hizo la lucha para que las importadoras vuelvan a comprarla. Desde la semana pasada ya estamos exportando 6 mil cajas diarias de cerveza." También puntualizó en cuales mercados disminuyó la venta de la producción debido al conflicto laboral, siendo estos: Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Francia, Italia e Inglaterra.

En otro orden se dijo que la empresa continuó repartiendo solicitudes de trabajo en la fábrica, por último, el mediador de la C.T.M. en el conflicto laboral, Gerardo Cavazos Cortés subrayó: "...para nosotros el conflicto ya está resuelto desde el momento mismo en que fue abierta la fuente de trabajo...". (6)

"Al Pueblo de Mexico"

El movimiento revolucionario de 1910, tuvo como objetivos fundamentales, además de rescatar la soberanía nacional, en el aspecto político, el sufragio efectivo y la no reelección; en lo económico, persiguió recuperar para la nación la propiedad originaria de la tierra y las riquezas naturales; también la facultad de imponer en todo tiempo a la propiedad privada las modalidades dictadas por el interés público; en lo social buscó atemperar la opulencia de unos pocos y la miseria de las mayorías, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de la ciudad y del campo, brindándoseles además la oportunidad de elevar su cultura, así como la instrucción escolar a sus hijos.

(6) Cf. HERNANDEZ, Evangelina. Esta semana será crucial para trabajadores de la Modelo, En la Jornada, México, Número 2009, Año seis, Abril 17, 1990, p. 5.

Lo anterior es una muestra de la conculcación constante de los derechos consagrados en la ley fundamental del país, lo cual no daña solamente a la clase social más numerosa y desprotegida que realiza la actividad que enaltece al ser humano, el trabajo, sino que también vulnera, esta política, la soberanía y lastima nuestra dignidad nacional, se quebranta el orden constitucional y pone en grave riesgo la paz social, al llevar a más de la mitad de la población a niveles de mera subsistencia, es decir, de miseria extrema.

Asimismo, pedimos y exigimos la formación de los foros y frentes sindicales, como el integrado por los trabajadores de la Cervecería Modelo.

Es importante también, que la sociedad mexicana exprese libremente sus opiniones y propuestas de la situación en la cual vivimos, así como la expectativa de superarla.

Por esta razón pedimos a los trabajadores manuales e intelectuales, investigadores, dirigentes sindicales, abogados y legisladores, así como a todos los interesados, su participación en la celebración de un Foro Nacional por el restablecimiento de la Constitucionalidad Laboral; pidiendo el respeto a la democracia

En este movimiento, más de un millón de compatriotas murieron en pos de un México soberano, democrático, equitativo y promisorio para todos nosotros.

Asimismo, nuestro país tuvo la satisfacción de mostrar al mundo la primera legislación que, a nivel constitucional, garantizaba condiciones mínimas de bienestar a los hacedores de las riquezas, como fueron: el salario mínimo para satisfacer las necesidades básicas de una familia; la libertad de asociación sindical y el ejercicio de la huelga como un derecho para la obtención de mejores condiciones de trabajo y de vida; estos beneficios son elementos esenciales del legado revolucionario.

Sin embargo, en los últimos 10 años, los salarios han perdido más del CINCUENTA POR CIENTO de su poder adquisitivo, toda vez que en el año, de 1930, el salario mínimo era de 147 pesos y el actual es de 10,000 pesos diarios, comparándolos, éste último equivale a 71 salarios del primero. Asimismo, en países como Japón, Estados Unidos y Alemania Federal, los salarios son superiores hasta en 8.5, 10.5 y 11.5 veces, respectivamente, en proporción a los percibidos en nuestro país.

Por ejemplo, aquí los obreros de las maquiladoras reciben salarios del cincuenta por ciento

inferiores, en comparación a los que se pagan en Taiwán, Singapur y Corea del Sur, incluso, en algunas ramas, los salarios percibidos por los trabajadores mexicanos son inferiores a los pagados en Jamaica, Costa Rica, Brasil y República Dominicana, por citar algunos.

Para resaltar la importancia de lo anterior y de acuerdo a los lineamientos señalados en la fracción VI del Artículo 123 Constitucional, actualmente el salario mínimo general debería ser de 65,500.00 Pesos diarios.

Sin embargo, a partir de 1982, el gobierno ha recrudecido su política laboral autoritaria e ilegal y como ejemplo de lo anterior, tenemos la intervención de la autoridad en la vida interna de los sindicatos, la discrecionalidad para otorgarles registro y tomar nota de sus comités directivos, los despidos masivos de trabajadores, el cierre de empresas sin sujetarse a los procedimientos, las quiebras, la aplicación de medidas como la requisita y la ocupación temporal, siendo éstas, aplicables únicamente en caso de guerra o circunstancias igualmente graves, la mutilación de los contratos colectivos de trabajo y la calificación ilegal de inexistencia de las huelgas, todos estos puntos, son la constante de la política renovadora y modernista, la cual fue iniciada por Miguel de la Madrid.

Los trabajadores de varias empresas, han sido afectados por esta situación, entre las cuales tenemos a los que laboran en Mexicana de Aviación, Compañía de Luz y Fuerza del Centro, Teléfonos de México, DINA, Nissán, Panam, Aeroméxico, Aceros Ecatepec, Altos Hornos de México, Fundidora de Monterrey, PROPEMAZ, Tepepan, Ferrocarriles Nacionales, Petróleos Mexicanos, Cananea, Sicartsa, GISA, Dicomesa, Ruta 100, IMSS, Uramex, Petibone, Ford Motor Company, Cervecería Modelo, Hulera Tornel, del Transporte Público Federal. Los músicos, los universitarios y en general, los sujetos del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, todos ellos, han experimentado crudamente el realismo económico, la renovación moral y la modernidad.

De los problemas existentes en nuestro país, tenemos: la circunstancia de que en lugar del salario constitucional, se dé la resultante de la imposición de los topes salariales dictados por el Fondo Monetario Internacional; en lugar de respetar la libertad sindical, se utilizan la amenaza, la corrupción del corporativismo y la fuerza pública o parapolicial; en lugar de la negociación bilateral y el respeto a la representatividad sindical, se impone la voluntad del gobierno a través de convenios, que constituyen verdaderos contratos de adhesión, de lo anterior se desprende, que la Administración Salinista, pervierte la legalidad y desnaturaliza a los sindicatos y al ejercicio de la huelga.

sindical, el respeto al derecho de huelga, así como la obtención del salario constitucional. Solamente actuando todos nosotros, podremos detener la ilegalidad y autoritarismo imperantes. (7)

"Impide la policía realizar la falta colectiva en Cuautitlán"

Una operación en la que participaron más de mil quinientos policías, tanto del Distrito Federal como del Estado de México, impidieron a los trabajadores de la planta Cuautitlán de la empresa Ford Motor Company, el llevar a cabo una falta colectiva acordada en asamblea, para el día 20 de abril de 1990, asimismo, trabajadores de la transnacional anunciaron su decisión de salir de la CTM y afiliarse a la COR.

Raúl Escobar, integrante de la Comisión Negociadora, Señaló: "...existe consenso entre los trabajadores para haber tomado esta determinación, la cual se postergó estratégicamente con la finalidad de que la CTM reflexionara en cuanto a su actitud y entendiera que ya no vivimos en los años 40... Y también que los

(7) Cf. VAZQUEZ OSORNO, Violeta. et al. Al pueblo de México, En la Jornada, México, Número 2009, Año seis, Abril 17, 1990, p. 5.

métodos empleados ya no funcionan, no obstante lo anterior, Raúl Escobar manifestó: "...Fidel Velázquez, nos dijo, 'para mí, el problema ya está resuelto'...".

En entrevista con el líder cetemista, Raúl Escobar, así como los demás integrantes de la Comisión Negociadora, le señalaron a éste que los trabajadores de la Ford no quieren más largas ni más cuentos, que seguirían en la CTM con la condición de que entrara todo el personal y se llamase a elecciones en la sección de Cuautitlán, se le dijo al líder que Juan José Sosa, dirigente sindical de la CTM, impuesto en lugar de Héctor Uriarte, éste último sobre el cual existe una orden de aprehensión, depurara las listas con la finalidad de sacar los obreros más combativos, pero la respuesta siempre fue la misma; la CTM ya nada podía hacer.

En otro orden, un grupo de trabajadores de la citada empresa, realizaron un mitin afuera de las instalaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras otro grupo de gentes integrantes de la Comisión Negociadora, en compañía de su ascensor Manuel Fuentes, se entrevistaron con el Secretario General de Acuerdos de este Tribunal, exigiéndole dar trámite a las 850 demandas individuales de reinstalación presentadas.

La opción de dejar a la CTM se acentúa en términos legales, en virtud de que la COR obtuvo el amparo contra la decisión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de archivar el expediente con la demanda de Titularidad del Contrato Colectivo del Gremio, lo cual significa que "...el Juicio sigue...", esto lo manifestó Raúl Escobar al salir de la entrevista que tuvo con Fidel Velázquez.

Tocante a la falta colectiva acordada, se dijo: "...no se pudo llevar a cabo, en virtud de que, desde las 3:00 Hrs. A.M. del día 20 de abril de 1990, hubo un cordón policíaco, el cual cubrió la planta, razón por la cual, a las 6:00 Hrs. A.M. de entrada y en los camiones en los cuales se traslada el personal, eran detenidos cerca de la empresa y un agente de la policía judicial, a quien sus subalternos llamaban comandante Valdez, subía a los vehículos a amagar a los sindicalizados y obligarlos a entrar a la planta..".

Por último, Jaime Peña, integrante de la Comisión Negociadora, dijo que: "...tal actitud fue con la finalidad de llevarlos al enfrentamiento, situación no conseguida, no obstante el no haber logrado el paro total. Fue un triunfo desde el punto de vista político,

en razón de haberse presentado trabajadores de la Cervecería Modelo a apoyarnos". (8)

"La llave del candado"

Lo que está viviendo el país actualmente, es un profundo desacuerdo entre quienes detentan el poder público y la sociedad, en virtud de la política de intimidación y de amedrentamiento, la cual no puede conducir más que a una regresión mayor de la vida nacional y es, desafortunadamente, este signo el que marca, al régimen mexicano, al segundo año del gobierno salinista.

En el pasado, la fuerza del régimen mexicano, residió en la propia debilidad de la sociedad civil, pero actualmente ante el desarrollo político de ésta, el gobierno busca inútilmente someterla, con los mismos mecanismos de antaño, empeño que está resultando tan imposible 'como ponerle puertas al campo'.

La publicidad oficial logró, durante los últimos decenios, magnificar la fuerza del régimen, en virtud

(8) Cf. BECERRIL, Andrea, Impide la policía realizar la falta colectiva en Cuautitlán, En la Jornada, México, Número 2012, Año seis, Abril 20, 1990, p. 5.

de los alcances de una política que buscó el sometimiento de la sociedad, así como el aniquilamiento de las organizaciones sindicales y políticas independientes, pero hoy, esta tentativa resulta completamente inviable.

Actualmente, la sociedad mexicana ha cambiado de tal manera, que los esfuerzos del gobierno salinista por limitar a la oposición independiente no son viables. Como ejemplo: destruyéndola, en el caso del PRD o desprestigiándola por la vía de la cooptación o de las imputaciones, caso del PAN. No son viables, porque se olvida algo muy simple, estos partidos, PRD y PAN, se sustentan en la sociedad y desalentarla a su vez por las vías de la manipulación publicitaria o de la intimidación, de silenciar a un agrupamiento, a un periódico, o a una voz de cooptar a decenas de intelectuales, o de lanzar políticas para atemorizar, son acciones, las cuales no cambian mucho las cosas, porque la sociedad sigue cambiando, esto es, ya no se le puede manipular.

En este orden, en el ámbito de lo estrictamente político, el proyecto salinista, es de regresiones y de ahí es clara la perspectiva de quienes gobiernan al país, están convencidos de que el programa transnacional impuesto en México sólo es viable por la antidemocracia.

Un sistema político democrático que corresponda a la fortaleza de una sociedad civil, se sustenta en las siguientes circunstancias: en un subsistema de partidos equitativos; en un subsistema electoral competitivo. Y el sistema político definido a partir de 1929, no tuvo esos rasgos, en virtud de que éste se fincó en la denominación de un partido de Estado sobre la vida política y social de México, este sistema se consolidó por la vía de los hechos, pero también fue apuntalado por toda una serie de principios y prohibiciones legales, esto es, 'los candados de la seguridad' del sistema mexicano.

El gobierno actual, situado en esa tradición autoritaria, lejos de responder al reclamo democratizador de la sociedad, pretendiendo que es sólo de los partidos, ha intentado reedificarlo por 2 vías; la jurídica y la de facto.

Asimismo, el régimen del partido del Estado se fortaleció por la contrarreforma política de 1989, la cual le aseguró, gracias al voto del PRI y de una fracción del PAN, el control de los procesos electorales, mayores sustentos legales a la figura del partido oficial y desde luego, la posibilidad de tener las manos libres para aprobar en las Cámaras federales una nueva ley reglamentaria en materia de partidos y elecciones.

La Ley sesgada, sin embargo, no le basta al régimen, pues el fraude se puede vencer, de ahí que se busque aniquilar también de hecho las posibilidades reales de alternancia política. Desde los Pinos se manipuló e impidió, en 1989, que el país tuviera una reforma constitucional democrática en materia político-electoral, garantizándose una vez más, un subsistema de partidos no equitativo y un subsistema electoral fraudulento y desde ahí, ahora se trata de impedir también a toda costa el que se creé un sistema de partidos políticos moderno y se apuntala por todos los medio al partido del Estado.

Los recientes acontecimientos en La Jornada, un periódico independiente, el cual no es vocero del poder público o de algún partido político [como ha sido la costumbre y tradición en México], sino de la sociedad en su conjunto, son muy ilustrativos de lo que es esta tendencia; el homicidio de los trabajadores (2 de abril de 1990); las amenazas a su director Miguel Angel Granados Chapa (10 de abril de 1990); o las falsas alertas de una bomba (18 de abril de 1990); no parecen sino designios de un proyecto que, desde luego, no puede callar lo representado por este diario, mismo que funciona como la voz de la sociedad plural de México, porque ese es el camino buscado inevitablemente por los mexicanos, es decir, el de tener diarios objetivos y poder expresarse con libertad en los medios, porque hasta ahora, éstos han expresado prioritariamente la voz del poder público.

La conclusión a lo narrado con antelación es simple. Un programa económico, que requiere como sustento un proyecto político antidemocrático, fundado a su vez en la intimidación y represión o de la transgresión del orden jurídico como práctica inveterada, no tiene ciertamente viabilidad histórica. En otras palabras, la llave del candado de seguridad del sistema la tiene la sociedad mexicana con su participación y se llama democracia. (9)

**"Se espera una pronta respuesta favorable:
Reglín"**

El compás de espera continuó para los trabajadores de la Cervecería Modelo; pero, según dijo el secretario general del Sindicato de Trabajadores de esta empresa, Germán Reglín: "...estamos confiados en nuestra posición porque siempre nos ajustamos a la ley y pensamos que en los próximos días haya una respuesta favorable...". Esto lo dijo a más de cuatro mil quinientos obreros, los cuales llenaron de nueva cuenta el local sindical.

Los trabajadores aplaudieron la actitud de Reglín, cuando éste les dijo que todo es cuestión de

(9) Cf. GARRIDO, Luis Javier. La llave del candado, En la Jornada, México, Número 2012, Año seis, Abril 20, 1990, p. 20.

paciencia para solucionar el conflicto, "...nosotros [comentó] esperamos el llamado del regente Manuel Camacho Solís, para negociar lo relativo al conflicto, el cual ya cumplió 65 días de iniciado...", también se hizo referencia a las muestras de solidaridad del pueblo, las cuales, manifestó siguen fluyendo.

Señaló igualmente, que la reunión del frente en defensa de la legalidad y los derechos de los trabajadores será importante en su movimiento, la cual se celebró en el local de la Cervecería Modelo.

Por otro lado, Gerardo Cavazos y el dirigente del sindicato, membrete creado por la CTM, Perfecto Galicia, estuvieron en la Central, éste último se mostró muy molesto por la información publicada en la Jornada, incluso traía un recorte de la edición en donde se informó del mitin de los trabajadores, fuera de la planta, argumentando que se le insultó por lo narrado en el periódico, pero se le aclaró, al señor Perfecto Galicia, que lo escrito, se lo gritaron públicamente los trabajadores, argumentando éste, no lo creo. (10)

(10) Cf. BECERRIL, Andrea. Se espera una pronta respuesta favorable. Región, En la Jornada, México, Número 2013, Año seis, Abril 21, 1998, p. 9.

"Rotundo no de la Ford a la reinstalacion de los 685"

La empresa Ford Motor Company, contestó rotundamente, la noche del 27 de junio de 1990 ante las autoridades laborales y al líder de la COR (Confederación Obrera Revolucionaria), que no reinstalaba a los 685 trabajadores, a pesar de existir un convenio firmado a principios del año de 1990, en el cual se acordó que debieron regresar a laborar con una anticipación de 4 meses. "...le pueden hacer como sea, no habrá ninguna reinstalación...", señaló Gustavo Pérez Ríos, funcionario de Relaciones Industriales de la empresa quien, junto con Ricardo Roel y Diego Díaz de Cosío, fueron los representantes de la compañía en la reunión que se llevó a cabo, en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo, misma que fue presidida por el director de conciliadores de la citada dependencia, Emilio Gómez Vives.

El director de conciliadores, Emilio Gómez Vives, insistió en que la empresa hiciera una propuesta por escrito, mientras que los trabajadores, presentes en la reunión, manifestaron no aceptar un arreglo económico, es decir su liquidación, considerando la actitud de la empresa como injusta al no quererlos reincorporar a sus labores.

Gabriel Abogado, integrante de la Comisión Negociadora de trabajadores de la Compañía Ford Motor Company, expuso que la empresa aprovechó los acontecimientos violentos de enero de 1990, en los cuales los trabajadores fueron agredidos dentro de la planta por el grupo de choque que comandaba Wallace de la Mancha y por el entonces dirigente sindical, Héctor Uriarte, ahora prófugo, para realizar un recorte selectivo de personal.

Dentro del grupo de los 685 obreros, los cuales la empresa se niega a recontratar, pese al convenio firmado por el Secretario Arsenio Farell, están lo que participaron en el movimiento por democratizar su Sindicato.

Asimismo, el día 28 de junio de 1990, a las 15:30, los trabajadores asistieron a una audiencia en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante lo anterior, se ignora si los trabajadores tomaron algunas acciones de protesta, por la actitud adoptada por la empresa, de no reinstalarlos. (11)

(11) Cf. BECERRIL, Andrea, Rotundo no de la Ford a la reinstalación de los 685, En la Jornada, México, Número 2080, Año seis, Junio 28, 1990, p. 9.

"Por 3 horas, 270 obreros ocuparon la oficina central de Ford"

En forma pacífica y por un lapso de 3 horas, 270 trabajadores despedidos de la planta Cuautitlán de la empresa Ford Motor Company, ocuparon el día 24 de julio de 1990, las oficinas centrales de esa empresa como protesta por la actitud poco seria de la Secretaría del Trabajo, al permitir que la citada empresa retrase la demanda de reinstalación de cerca de 700 trabajadores.

Carlos Bandala, director de relaciones públicas de la mencionada empresa comentó que afortunadamente, autoridades de la Secretaría de Protección y Vialidad y de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, convencieron a los inconformes a esperar a la audiencia a celebrarse el día 25 de julio de 1990 en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, agregando que los trabajadores no serían reinstalados porque no acudieron a laborar cuando se le llamó.

Raúl Escobar, uno de los integrantes de la Comisión Negociadora y a nombre de los trabajadores, precisó: "...no tenían de que convencernos, nuestro objetivo es demostrar nuestra firmeza en la lucha, no

obstante el golpe dado a la COR, central a la que queremos incorporarnos. No fuimos derrotados."

Asimismo, Raúl Escobar, quien junto con Alejandro Sámano, Gabriel Abogado y José Alberto García, expusieron: "...no nos quieren reinstalar, en virtud de impulsar un movimiento de democratización sindical; también porque denunciarnos las arbitrariedades de la CTM y de Fidel Velázquez, así como el contubernio de éstos con la transnacional."; argumentaron que en la audiencia señalada para el día 25 de julio de 1990, exigirán una vez más, que se obligue a la empresa a cumplir la Ley, así como con el convenio firmado ante el Secretario del Trabajo.

Raúl Escobar, quien junto con los integrantes de la Comisión Negociadora, se entrevistó con Gustavo Pérez Ríos, funcionario de Relaciones Industriales de la empresa, en las oficinas de la misma, le exigieron a éste negociar con seriedad, toda vez que habían ofrecido reinstalar a los 21 obreros y después se retractaron.

A dichas oficinas llegaron policías y un enviado del Secretario de Protección y Vialidad, Javier García Paniagua, quien dijo que, representantes de la empresa, aseguraron que había lesionados, al respecto

Raúl Escobar señaló: "...se constató ser mentira lo manifestado..." (12)

De lo narrado con antelación, se demuestra que todavía, en nuestro tiempo, se vive una especie de dictadura disfrazada de democracia, tan es así, que estos conflictos a los cuales se hizo referencia, han sido del dominio público, sin que hasta la fecha se hayan solucionado satisfactoriamente, pero además sirven como ejemplo para corroborar la represión a la cual sigue sometida la clase trabajadora en nuestro país, conculcándoles constantemente todos los derechos que les consagra el Artículo 123 Constitucional, así como su ley reglamentaria, es decir la Ley Federal de Trabajo.

(12) Cf. BECERRIL, Andrea. Por 3 horas, 270 obreros ocuparon la oficina central de Ford, En la Jornada, México, Número 2107, Año seis, Julio 25, 1990, p. 11.

CAPITULO II

DIFERENCIACION ENTRE DERECHO SUSTANTIVO

Y DERECHO ADJETIVO

- 1.- Principios Generales derivados de la Constitución.
- 2.- Análisis de los Artículos 14, 16 y 123 Apartado "A" Constitucionales.
 - 2.1.- Artículo 14 Constitucional.
 - 2.2.- Artículo 16 Constitucional.
 - 2.3.- Artículo 123 Apartado "A" Constitucional.
- 3.- Garantías de Seguridad Jurídica de la Previa Audiencia.
- 4.- Distinción entre Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.
- 5.- Análisis de los Artículos 14 y 16 Constitucionales y su aplicación al Derecho del Trabajo Adjetivo.

CAPITULO II

DIFERENCIACION ENTRE DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO ADJETIVO

Inicialmente abordaremos lo relativo a los Principios Generales derivados de la Constitución, entendiendo a la Supremacía Constitucional como el principio relevante de nuestra Carta Magna, en virtud de que sobre la Constitución nada, esto implica que ningún ordenamiento legal pueda sobrepasar los lineamientos fijados en nuestra Carta Magna, asimismo y expuesto lo anterior es menester entender al citado principio como el único y de mayor importancia derivado de nuestra Constitución.

Después hablaremos de los Artículos 14, 16 y 123 Apartado "A" Constitucionales, en relación a los dos primeros citados, trataremos de hacer un análisis y en lo referente al último de los Artículos citados, el análisis que se hará, será encuadrándolo únicamente en cuanto a materia de trabajo y desde el punto de vista de Garantía Social.

Como tercer punto, veremos las Garantías de Seguridad Jurídica de la Previa Audiencia, la cual la

analizaremos y que se encuentra consagrada en el Artículo 14 Constitucional en su segundo párrafo.

Posteriormente, trataremos el tema relativo a la distinción entre Derecho de Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, en este punto daremos algunas definiciones de estos derechos que al efecto han citado algunos tratadistas así como la distinción existente entre ellos.

Finalmente abordaremos el análisis de los Artículos 14 y 16 Constitucionales, del cual prescindiremos en este punto, por haberlo hecho en los puntos anteriores, pero tocaremos lo relativo a la aplicación de los citados artículos en el Derecho del Trabajo Adjetivo, esto es, en el Proceso Laboral.

1.- Principios Generales Derivados de la Constitución

Para llegar a este punto de estudio, primeramente abordaremos el estudio del concepto de soberanía, figura que lo estudia la Teoría General del Estado para consecuentemente llegar al concepto de la figura jurídica denominada Estado y por consecuencia,

como cualquier órgano estatal, la base jurídica de éste debe recaer necesariamente en una ley que lo rija y en el Derecho Positivo Mexicano es a través de un documento escrito denominado Constitución y en nuestro concepto el único principio general de dicha ley de leyes, es el denominado Principio de la Supremacía Constitucional, a la vez que instituimos en dicho principio 3 subprincipios los cuales son:

I.- El Subprincipio de Seguridad Jurídica, previsto en el Artículo 14, 2º párrafo de nuestra Carta Magna.

II.- El Subprincipio de Legalidad, contenido en el Artículo 16 de nuestra Constitución.

III.- El Subprincipio de Seguridad Social.

De lo anterior comencemos primeramente a elucidar lo que se entiende por Soberanía, a este efecto, Felipe Tena Ramírez señala:

"Soberanía es la cualidad de una sola potestad pública, que manda sobre los suyos y que en nombre de los

suyos trata con los demás." (13)

Definido el concepto de Soberanía, pasaremos a citar el concepto de Estado, al respecto el maestro Daniel Moreno señala:

"Estado es una organización que pretende asegurar la convivencia de un conglomerado humano y su supervivencia como una comunidad". (14)

En efecto, el concepto Soberanía implica el poder potestativo que tiene un órgano estatal para regirse en forma unipersonal tanto en su aspecto externo como interno, lo anterior fue como consecuencia de mermarle potestad absoluta o soberanía al rey, que alguna vez en la antigüedad se escuchó la frase de que el Estado era este sujeto, pero esas concepciones se diluyeron, entre otras circunstancias, las cuales contribuyeron a destruirlo, lo fue la Revolución Francesa, en base a esas ideas el sistema norteamericano acogió la idea, que el titular de la Soberanía era esencial y originalmente del pueblo, dicho sistema fue adoptado por el sistema

(13) YEVA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, vigésima primera edición, revisada y aumentada, Porrúa, S.A., México, 1985, p. 7.

(14) MORENO, Daniel. Ob. Cit., p. 1.

mexicano y que su plataforma jurídica o sistema de gobierno estriba en un documento escrito llamado Constitución, la que a su vez se subdivide en dos grandes rubros, siendo esto:

Parte Dogmática, la cual comprende los primeros veintinueve artículos, lo que llaman Garantías Individuales.

La segunda parte denominada Orgánica, en la cual se establecen las facultades limitativas contenidas por este documento escrito a los poderes constituídos y que reside en el Ejecutivo, Legislativo y Judicial, lo anterior en razón de que al elaborar el poder constituyente permanente dicha Constitución, la cual es esencialmente rígida, por esta razón deben acatarla todos los órganos constituídos, así como los gobernados.

De lo anterior, podremos concluir que la Constitución que nos rige es la Ley de Leyes o Ley Suprema, porque ningún ordenamiento legal debe controvenirla, siendo disposiciones nulas en su caso de ser positivas, dichas circunstancias, de lo que se concluye en consecuencia el principio general denominado Supremacía Constitucional, del cual advertiremos los siguientes subprincipios.

El de Seguridad Jurídica, el cual está en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, así como el de Legalidad de dicho Ordenamiento, en razón de que en el primer párrafo del citado artículo se refiere a la prohibición de la irretroactividad de la Ley en perjuicio de persona alguna, en su segundo párrafo establece el Principio de Seguridad en materia penal y civil respectivamente.

El Subprincipio de Legalidad, contenido en el primer párrafo del Artículo 16 Constitucional y de Seguridad Jurídica y Legalidad en lo restante de dicho numeral en cuanto se refiere a actos de autoridades administrativas y judiciales, consistentes en órdenes de cateos, inspecciones, visitas domiciliarias relacionadas con las contribuciones fiscales, órdenes de aprehensión, etc.

El Subprincipio de Seguridad Social, que establece, en el Artículo 123 Constitucional, en sus dos apartados que lo conforman, mismos que regulan las relaciones obrero-patronales entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, esto en su apartado "A", y en el "B", regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, haremos el estudio del citado Artículo en su apartado "A" en forma oportuna y al cual nos remitimos.

Consideramos en este punto, la importancia de este principio en razón de ser el único que deviene de nuestra Constitución, del cual se entiende que sobre la Constitución nada, en virtud de ser el documento supremo al cual se deben de someter, tanto los poderes constituidos como los gobernados.

2.- Análisis de los Artículos 14, 16 y 123 Apartado "A", Constitucionales

En el análisis de este punto y de los numerales a comentar, hacemos referencia al primero de los citados.

2.1.- Artículo 14 Constitucional

Este Artículo, en su primer párrafo, contiene el Principio de la Irretroactividad de la Ley que manifiesta:

A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

El citado párrafo alude a la no retroactividad por parte de cualquier Ley aplicada en forma retroactiva en perjuicio del gobernado, con esto se protege al individuo, suieto de Garantías Individuales y que al mismo, no se le puede enjuiciar por una ley que está derogada al momento en el cual su conducta se encuadra dentro de las hipótesis señaladas por la ley objetiva, lo anterior se ha contemplado como un conflicto de leyes en el tiempo, porque implica obrar sobre el pasado, prohibida dicha circunstancia por la disposición constitucional mencionada, porque una ley debe regir siempre sobre actos futuros, es decir que sucedan con posterioridad a la fecha de su expedición.

Interpretando a contrario sensu y en base al principio de todo lo que no está prohibido, está permitido, sería lícito por parte del gobernado, acogerse al beneficio de una ley anterior, cuando las hipótesis que la conforman en su caso le creara un beneficio, lo que prohíbe el párrafo que se comenta, es aplicar una ley en forma retroactiva, pero cuando implique un perjuicio al individuo, más no a su beneficio. (15)

Respecto al segundo párrafo, éste, consagra la

(15) CF. NUESTRA CONSTITUCION. Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo de México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México 1990, p. 25.

Garantía de Seguridad Jurídica, prescindiremos de su estudio, en virtud de que lo haremos en el punto inmediato posterior con mayor amplitud.

En relación a los párrafos tercero y cuarto del artículo en cuestión, también no los elucidaremos en virtud de no ser el objeto de nuestro tema de tesis, en razón de aplicarse los citados párrafos en estricto sentido de materia penal y civil.

2.2.- Artículo 16 Constitucional

El artículo en comento, contiene el Principio de Legalidad, consistente en la fundamentación y motivación, a la cual deben de circunscribirse todo acto de autoridad para causarle molestias al gobernado.

Nosotros abordaremos exclusivamente el estudio de este numeral en su primera parte, toda vez que contiene el principio aludido, no así lo restante, en donde se establecen otras cuestiones, las cuales no son objeto de nuestro estudio, por ser de carácter penal, referentes a las ordenes de aprehensión y cateo y a la práctica por autoridad administrativa de visitas domiciliarias,

referente al cumplimiento de los reglamentos sanitarios, de policía, así como la obligación de exhibir, por parte de los gobernados, los libros y documentos a efecto del acatamiento de disposiciones fiscales, así como el estudio de la inviolabilidad de correspondencia mediante estafetas y en relación a los tópicos castrenses.

El Principio de Legalidad contenido en la primera parte del artículo que se comenta establece:

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

Lo anterior encierra el Principio de Legalidad, consistente en la fundamentación y motivación, a la cual deben ceñirse las autoridades de cualquier grado o rango, para que, en su caso, el gobernado pueda ser molestado en su persona, familia, domicilio, sus papeles o posesiones, circunstancia que debe ser necesariamente a través de mandamiento escrito proveniente de autoridad competente.

Haciendo el análisis de la citada parte del artículo en comento, tenemos que el concepto, nadie a

contrario sensu, implica el significado todos, esto es, ningún gobernado puede recibir un acto de molestia, resaltando esta garantía como la más grande en favor de los gobernados, porque basta una simple molestia en su persona, para hacerse acreedor a esta garantía.

Entendiendo, en lo relativo al concepto de persona, como al individuo de la especie humana, sea hombre o mujer o ente moral reconocido por el Estado, capaz de derechos y obligaciones, esto es, un sujeto de derecho.

Respecto al concepto de familia, no implica necesariamente que la persona actúe en representación de ella, toda vez que todo individuo tiene la facultad potestativa para acudir a los órganos jurisdiccionales, tanto locales como federales, con la finalidad de ser protegido en los actos de molestia emanados en su contra.

Refiriéndonos al domicilio, diremos que es ampliamente tutelado mediante esta garantía, tanto en el domicilio particular, el cual es donde el individuo tiene el propósito de residir y reside en él, así como el legal y convencional, siendo el primero de los citados en donde trabaja el individuo y el segundo de ellos, el indicado por el individuo con la finalidad de contraer derechos y obligaciones frente a terceras personas.

En lo tocante a los papeles, se infiere a todos los documentos existentes, de exclusivo interés del gobernado, que se encuentren en los lugares mencionados con antelación, muy especialmente aquéllos que pudiesen comprometer de alguna manera al mismo, tales como documentos privados sentimentales o los fiscales.

Por último, en lo relativo a las posesiones, esta garantía protege, tanto a las posesiones originarias como a las derivadas, no haciendo extensiva dicha garantía a las posesiones de hecho, o sea, aquéllas en las cuales el gobernado no demuestre ningún interés jurídico en los mismos, esto es, no acreditar, con documento alguno, bueno o malo y cuyo estudio lo haremos a propósito al analizar la Garantía de Previa Audiencia y a la cual nos remitimos. (cf. infra. pp. 82-85)

Por lo que hace al mandamiento escrito, es un requisito sine-quantum, que quiere decir, que todo acto emanado de autoridad debe constar en forma escrita, a contrario sensu, sería conculcatorio de Garantías las señas, contraseñas o manifestaciones verbales de las autoridades.

Respecto al concepto de Autoridad Competente, se refiere a las autoridades, que explícitamente la ley o

leyes establecen implícitamente sus atribuciones, descartándose por ende que se puede impugnar y alegar conculcación a esta garantía a las autoridades originarias, esto es, a las autoridades que no tengan la capacidad para detentar algún puesto, es decir el quejoso o gobernado no puede alegar que un funcionario o autoridad carezca de las facultades subjetivas para estar en determinado puesto y en base a ello, su ordenamiento no tenga validez, lo anterior lo ha confirmado la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En lo relativo al Principio de Seguridad Jurídica, en cuanto a la fundamentación en un acto de molestia, se refiere a la Garantía de Seguridad Jurídica de Fundamentación, la cual consiste en la circunstancia de que todo acto de molestia debe de estar fundado en precepto legal alguno, lo cual significa que, si un acto de molestia no consta de algún ordenamiento legal, éste es violatorio de Garantías, sin tomar en cuenta la circunstancia, por la cual la autoridad manifieste remitirse a determinado ordenamiento jurídico legal, toda vez que la autoridad de la cual emana el acto de molestia, debe de citar las disposiciones legales aplicables al caso de que se trata y en el cual encuadra el gobernado, esto es que contenga la norma para aplicar el derecho al caso concreto.

En lo referente al Principio de Seguridad Jurídica en cuanto a la motivación en un acto de molestia, se refiere a la Garantía de Seguridad de Motivación, que implica que la autoridad de la cual emane el acto de molestia, debe de expresar concretamente los motivos de la causa, los cuales están contenidos en una ley y cuya conducta se encuadre al gobernado, de no ser así, dicha autoridad vulnera el Artículo en comento, siendo compatible la fundamentación y motivación del acto de molestia, en razón de que una no puede existir sin la otra.

Por último, en lo relativo a la Causa Legal del Procedimiento, se refiere a la circunstancia de que el acto de autoridad debe de estar condicionado en razón de procedimiento legal en donde se cumpla la Garantía de la Previa Audiencia. (16)

2.3.- Artículo 123. Apartado "A" Constitucional

Nos referiremos exclusivamente, en este artículo, a lo consistente a su primer contenido, es decir, de la Seguridad Social, esto es, como Garantía

(16) Cf. *Ibidem*, pp. 58-60.

Social, razón por la cual, prescindiremos de su análisis en las fracciones que conforman el Apartado "A" del artículo en cuestión, toda vez que contienen argumentaciones de derecho objetivo y adjetivo, situaciones que no son materia de nuestra tesis y en cambio, sí lo referente a su aspecto social como Garantía del Principio General de la Supremacía Constitucional.

La conocida conformación del Derecho Público y Privado, a la fecha ha sido superado en razón de los sectores que conforma el conglomerado social. En la antigüedad, en la famosa expresión "dejar hacer-dejar pasar", implica la igualdad de personas frente a la ley, esto en base al Principio de Mutuo Consentimiento de las partes, principio que era la máxima ley para los mismos, lo que vino a traducirse en el Derecho Privado, siendo arcaico dicho concepto, surgió el Derecho Público, consistente en que varios ordenamientos legales se inclinaban en favor de determinadas personas, tratando de equilibrar una desigualdad, verbigracia la Tutoría de los menores, las cuestiones o controversias de orden familiar, etc.

En nuestra época contemporánea, de los derechos antes mencionados, ha surgido a la luz uno nuevo con vida propia; el Derecho Social, cuyas normas que lo conforman son eminentemente de esa índole, en virtud de que determinados grupos sociales no pueden subsistir mediante

la fórmula del mutuo consentimiento como máximo legal, en razón de no ser verdad que un empresario que detente los medios de producción y una capacidad intelectual, se comparen con las del trabajador; por tal motivo, el Derecho Social implica y contiene normas de carácter irrenunciables de orden público, razón por la cual las disposiciones que las contraríen son nulas de pleno derecho, por la simple y sencilla razón de que las normas del citado Derecho Social son de orden público, esto es, son irrenunciables y como consecuencia, sus fines son eminentemente sociales.

Por consiguiente, el citado Artículo 123 Constitucional, en su Apartado "A", todas las fracciones que lo conforman, son en función del principio antes aludido y que es, el de la Seguridad Social.

En este apartado, consideramos la vital importancia de los Artículos comentados, en razón de ser los que contienen las Garantías, tanto de Seguridad Jurídica de la Previa Audiencia, de Legalidad, en cuanto a la fundamentación y motivación, así como la de Seguridad Social, Garantías éstas que, por su importancia y trascendencia, son sagradas y deben de ser respetadas por cualquier autoridad en favor de los gobernados.

3.- Garantías de Seguridad Jurídica de la Pre- via Audiencia

Esta garantía la encontramos consagrada en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, con la finalidad de estudiarla, primero transcribiremos el citado párrafo, analizando posteriormente, los conceptos que contiene, finalmente, haremos referencia a la citada garantía, así como a las subgarantías que consagra:

Primeramente transcribiremos el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, el cual señala:

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

El párrafo transcrito, para entenderlo, explicaremos brevemente los conceptos que protege:

El concepto vida es muy difícil de explicar,

pero en la existencialidad del individuo, génesis para lograr sus objetivos más variados, como los filosóficos, teológicos, económicos, políticos, intelectuales, etc.

Respecto a la libertad, es el don más sagrado de la existencia del hombre, lo que no se manifiesta ejercitando el de vivir libre, esto es, que dicha libertad implique ser verdad por un ordenamiento jurídico, legal impresa en el medio en el cual se desarrolla, sino que la libertad se traduce más allá a la de ser material, también abarca las libertades al derecho del trabajo, al derecho de expresarse en las ideas a través de la imprenta y demás medios de comunicación y los que se tratan, en última instancia, el individuo para alcanzar sus objetivos en su vida existencial.

Con relación a las propiedades, se refiere indudablemente a los derechos reales que constituyen el acervo económico del individuo, protegido ampliamente en el citado párrafo, es el derecho, real por excelencia, que tiene el gobernado de los bienes muebles e inmuebles, derecho oponible a terceras personas, que tienen la obligación, éstos últimos, de respetar.

En lo relativo a las posesiones, por analogía, los mismos conceptos se aplican respecto de la propiedad,

haciendo hincapié que la posesión esta protegida en el citado párrafo, tanto la original como la derivada, entendiéndose a la primera como el poder absoluto que tiene el gobernado a título de propietario y que al obligarse a través de un derecho personal con otro semejante, la cosa, al declinarse en este último, implica la posesión derivada de la misma; verbigracia; tenemos el caso del arrendador, el cual, sobre la cosa, tiene la posesión original y el arrendatario la posesión derivada de la cosa, inclusive la posesión es protegida, sea por una causa lícita o ilícita, o sea, buena o mala.

Por último, el bien jurídico protegido por dicho ordenamiento son los derechos imanes a cualquier individuo, con los únicos requisitos de que tengan la capacidad de goce y la de ejercicio.

Para que los anteriores bienes jurídicos antes descritos, sean susceptibles de privación, esto es, que los citados bienes salgan de su esfera jurídica para ingresar a otra esfera jurídica diversa, al acto previo de privación, debe de mediar la Garantía de Audiencia, la cual se divide en cuatro subgarantías a saber:

- a) El juicio previo a la privación;
- b) Que dicho juicio se siga ante tribunal establecido con antelación;
- c) Que en el mismo se observen las formalidades esenciales procesales; y
- d) Que el hecho que diera origen al citado juicio, se regule por leyes vigentes con anterioridad.

Pasando al estudio de las citadas subgarantías, tenemos en la primera palabra juicio, lo cual denota función jurisdiccional, esto es, un procedimiento que se realiza ante autoridades, sean formal y materialmente jurisdiccionales, ejemplo: Tribunal Superior de Justicia, Jueces de Primera Instancia, Jueces Civiles, Jueces Familiares, Jueces del Arrendamiento Inmobiliario, etc., o bien pueden ser autoridades jurisdiccionales en el aspecto material, que aplican el derecho al caso concreto, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior se deduce que, para privar al gobernado de los bienes, a los cuales ya nos hemos referido con antelación, debe de mediar previamente un juicio ante las autoridades competentes, mismas que a

través de un procedimiento dictarán el derecho al caso concreto, mediante la respectiva sentencia o fallo, en virtud del cual, de haber prosperado la acción del gobernado demandante del bien o cosa que reclama, pase ésta a su esfera jurídica, privándole de esa manera a la persona demandada; a contrario sensu, mientras los requisitos anteriores no se cumplan, ningún gobernado puede ser afectado en su esfera jurídica y de hacerlo, se le estaría inculcando la subgarantía de estudio.

Pasaremos a estudiar la segunda subgarantía, consistente en que dicho juicio se siga ante el tribunal establecido con antelación, lo anterior, se manifiesta partiendo de que los órganos jurisdiccionales constituyen tribunales, mismos que, como ha quedado especificado, dependen del Poder Judicial, con las excepciones señaladas, los cuales son los únicos competentes para decidir las controversias que, a su consideración, le sometan los gobernados; por lo anterior se deduce que no deben de existir tribunales especiales, éstos, prohibidos por la garantía de estudio, en la inteligencia de que los Tribunales Jurisdiccionales deben de estar establecidos previamente al acto o actos realizados por el individuo, mismos que encuadran su conducta a la hipótesis normativa establecida por la ley, por tal razón, sostenemos que para mediar un acto de privación, éste debe someterse a la decisión de un órgano jurisdiccional constituido con anterioridad al hecho generador de la conducta.

En lo relativo a la tercera subgarantía, constituye que, dentro de la controversia sometida al órgano jurisdiccional para aplicar el derecho al caso concreto, debe ser a través de un proceso, lo que constituye el juicio en sí, dicho proceso a su vez está regido por una ley adjetiva o procesal, por esencia, debe de contener los derechos inmanentes del actor, así como del demandado, para oponerse a la pretensión de aquél, esto es, en esencia, el derecho de defensa, dicho procedimiento se conforma de las siguientes partes: demanda, contestación, oportunidad para ofrecer pruebas, admisión de las mismas, su deshago, alegatos o conclusiones, con lo cual se cierra dicha instrucción, ahora bien, la garantía que nos ocupa, tiende a hacer efectiva y a garantizar dichas oportunidades a las partes, razón por la cual, su inobservancia implica conculcaciones contenidas a las formalidades esenciales del procedimiento, las cuales son enumeradas en los Artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo, donde se establece implícitamente las causas de conculcaciones al procedimiento, mismas que son amparadas bajo esta subgarantía.

Por último tenemos la cuarta subgarantía y se refiere a la circunstancia de que, cualquier acto de privación, para ser legalmente válido, debe expedirse de conformidad con las leyes anteriores a la generación del hecho, esto es una reiteración a la prohibición de

aplicar la ley en forma retroactiva en perjuicio de persona alguna, estudio al cual nos remitimos a propósito de lo señalado con antelación y relativo a este punto.

En relación a este punto, sostenemos que la trascendencia de esta garantía, misma a la cual es acreedor cualquier gobernado, toda vez que todas las autoridades deben de cumplirla y respetarla, en razón de emanar de la Ley Suprema, la cual es la Constitución y su inobservancia por parte de la autoridades, trae como consecuencia que el gobernado se vea afectado en su esfera jurídica y por esa razón, le sea conculcada dicha garantía. (17)

4.- Distinción entre Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

Para diferenciar y distinguir a los mismos en su génesis, aludiremos al Derecho Civil, en razón de que fue éste quien hizo la distinción en la famosa polémica Muther-Windscheid, al hablar del concepto de la acción, de la cual resultó la distinción entre el Derecho Objetivo y Derecho Procesal, en donde el primero se

(17) Cf. *Ibidem*, pp. 26-30.

refiere a la constitución de los derechos sustantivos que se encuentran plasmados en un código y, en razón de la materia puede ser civil, penal, laboral, mercantil, etc., cuyas normas constituyen la conducta hipotética del individuo, que en un tiempo pueda encuadrarse inicialmente en un acto material y, el segundo, lo constituye el procedimiento a seguir, para decidir al caso concreto el Derecho sobre la conducta de la persona.

Teniendo como base dichas circunstancias, el Derecho del Trabajo, tiene la misma sistemática, es decir, las relaciones obrero patronales que están regidas por un derecho objetivo o sustantivo que las contiene, por normas que constituyen los derechos de los trabajadores y una ley adjetiva o procesal, mediante la cual se establecen los actos concatenados entre sí. llamado proceso, a través de los cuales, mediante el laudo respectivo, se declara el derecho contenido en las normas sustantivas de los individuos o trabajadores.

A efecto de precisar lo anterior, daremos algunas definiciones, tanto de Derecho del Trabajo como Derecho Procesal del Trabajo, a este efecto y refiriéndonos al Derecho del Trabajo, el maestro Néstor de Buen señala:

"Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." (18)

En el mismo punto, el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice:

"ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REINVIINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACION DE SU DESTINO HISTORICO: SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA." (19)

Ahora daremos algunas definiciones de Derecho Procesal del Trabajo, a este punto el maestro Francisco Ramírez Fonseca señala:

"Es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de

(18) DEL BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 131.

(19) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., p. 135.

Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades." (20)

En el mismo punto señalado, el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e interpatronales." (21)

El Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo, al citar al primero de ellos, nos dicen que éste contiene las normas o principios, los cuales de una u otra manera derivan de una relación de trabajo, entendiendo que dichas normas o principios dentro de esta relación, tienden a la reivindicación de la clase

(20) RAMÍREZ PONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Pac., S. A., México, 1978, p. 20.

(21) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1965, p. 18.

trabajadora, para la realización o consumación de la justicia social; ahora bien, los tratadistas que definen el Derecho Procesal del Trabajo, lo hacen para determinar que este derecho contiene las normas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo, con la finalidad de buscar la conciliación para dar solución al conflicto y en caso de no darse, a la resolución del mismo por vía jurisdiccional, resolviendo conforme a derecho, dentro de sus facultades, las controversias que ante ellos se ventilan.

De ahí que la distinción entre el Derecho de Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, estriba en que el primero contiene las normas y derechos a los cuales tiene derecho el trabajador dentro de una relación de trabajo para la consecución de la justicia social, o sea, su derecho de fondo, y el segundo, es decir, el Derecho Procesal del Trabajo, contiene las reglas jurídicas mediante las cuales se regula la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo, para el mantenimiento de este orden tanto jurídico como económico, de las relaciones obrero-patronales, mediante decisión jurisdiccional, llamado laudo.

De acuerdo a lo anterior, queda perfectamente evidenciada la distinción entre el Derecho Objetivo y Adjetivo del Trabajo, siendo éste último el que nos

interesa, por la sencilla razón de que el emplazamiento a juicio es el primer acto procesal producido por el órgano jurisdiccional del trabajo, para efectos de llamar a juicio al demandado, lo cual, es la base para que le sucedan los actos concatenados posteriormente a fin de aplicar el Derecho al caso concreto, asimismo, el emplazamiento a juicio es un requisito sine quanon de la Garantía de Previa Audiencia y la forma en la cual se haga, dependerá el éxito o el fracaso del procedimiento hasta su total terminación, porque el emplazamiento a juicio implica la base misma del proceso.

5.- Análisis de los Artículos 14 y 16 Constitucionales y su aplicación al Derecho del Trabajo Adjetivo

El análisis del Artículo 14 Constitucional va fue debidamente hecho, lo que sólo nos resta es empotrarlo en su aplicación al Derecho del Trabajo en su aspecto procesal; al consagrar el numeral de estudio el Principio de Seguridad Jurídica, vemos en su segundo párrafo que establece la Garantía de Previa Audiencia, misma que es aplicable a todo ordenamiento legal jurídico de cualquier materia procesal y, obviamente, en la materia objeto de nuestro estudio, porque la palabra gobernado entiende a toda persona física, moral o

jurídica y por lo tanto, susceptible dicha garantía de empleadores como de empleados y como requisito previo, para poder ser privado esta persona de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sólo será a través de juicio jurisdiccional que se haya seguido ante los tribunales que estén establecidos con antelación al acto que le haya dado origen, cumpliendo además, con las formalidades esenciales del procedimiento aplicable, esto es, todas y cada una de las fases procesales contenidas en un determinado ordenamiento legal, el cual conforme al proceso y al caso que nos ocupa, será la Ley Federal del Trabajo en su aspecto adjetivo, además, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; lo más importante para nuestro estudio, es la circunstancia de que la previa audiencia en comento, le debe de preceder la figura Jurídica denominada Emplazamiento, como requisito sine quanon, para que, en su caso, llegue a prosperar el acto de privación mediante el juicio, situando al Emplazamiento como la figura más importante de los medios de comunicación en el Derecho Procesal del Trabajo.

Lo concerniente al Artículo 16 Constitucional, su estudio ya fue efectuado debidamente con antelación y al cual nos remitimos, (cf. supra pp. 74-79), en este punto únicamente haremos su empotración en su aplicación al Derecho del Trabajo en su aspecto procesal, el cual es importante en razón de establecer este Artículo el

Principio de Legalidad, consistente en la fundamentación y motivación que debe de preceder a cualquier acto de autoridad de cualquier rango, sea administrativa, judicial o de trabajo; excluyéndose los actos de particulares, mismos que no son susceptibles de tutela por esta garantía, ni por la de Seguridad Jurídica de Previa Audiencia antes aludida, razón por la cual consideramos que la tesis sustentada por nosotros en este trabajo, es de que deviene en conculcatorio de garantías el aviso contemplado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final, en virtud de que al ser este aviso elaborado o en su caso dejar de elaborarse por una persona particular, física o moral, por parte del patrón, no debe de tener como consecuencia jurídica que tal omisión tenga como efecto que el despido alegado, en su caso por el trabajador, sea injustificado.

Conforme a lo anterior, podemos comentar que es de relevante trascendencia lo estipulado en los artículos citados, en razón de que, los mismos consagran para la materia de nuestro estudio en su aspecto procesal, las formalidades a las cuales deben de circunscribirse en este caso los tribunales del trabajo en la aplicación de las normas de trabajo y en caso de no hacerlo, se le estarían conculcando al gobernado, tratándose de persona física, moral o jurídica, las Garantías consagradas en los citados preceptos.

CAPITULO III

LAS CAUSALES DE RESCISION EN EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al trabajador en la Ley de 1931.
- 2.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al trabajador en la Ley de 1970.
- 3.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al Patrón.
- 4.- Criterios Jurisprudenciales.

CAPITULO III

LAS CAUSALES DE RESCISION EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Primeramente, abordaremos el estudio de las causales de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador en la Ley Federal del Trabajo de 1931, haciendo referencia a cada una de ellas, siendo éstas los motivos por los cuales el patrón pueda dar válidamente por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él, lo que se maneja como una excepción al principio de estabilidad en el trabajo.

Consecuentemente, trataremos lo relativo al estudio de las causales de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador en la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo éstas, las circunstancias por las cuales en forma discrecional puede hacer valer el patrón al principio de estabilidad en el empleo.

Posteriormente, tocaremos lo referente a las causales de rescisión de la relación laboral imputables en este caso al patrón en nuestra ley vigente, esto es, las circunstancias por las cuales el trabajador puede dar

válidamente por terminada la relación de trabajo, sin que por ello contraiga alguna responsabilidad.

Finalmente, transcribiremos algunas Jurisprudencias que sostiene la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y relativas a las causales a las cuales se ha hecho referencia en los puntos inmediato anteriores.

1.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al trabajador en la Ley de 1931

Para entrar al estudio de las causales de rescisión de la relación o contrato de trabajo imputables al trabajador en su génesis, esto es, al ser regulada esta figura jurídica como excepción al principio de estabilidad en el trabajo por la Ley Federal del Trabajo de 1931, es necesario primero precisar la terminología rescisión, a este efecto, Carlos Antonio Ruiz Berzunza manifiesta:

"El acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación del trabajo, recibe muy variadas denominaciones, como

rescisión, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido, receso in trunco (despido por causa justa, doctrina italiana),; de todos estos términos, el más adecuado es el de despido, debido a que los otros no comprenden en su integridad su naturaleza características y alcance." (22)

Respecto a la terminología despido, la cual usa el Maestro Alberto Trueba Urbina en lugar de rescisión y que para nosotros es la correcta, el citado tratadista opina:

"En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no solo a los obreros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicio, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas las consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obs-

(22) RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los Trabajadores en el despido, Trillas, S.A., México, 1985, p. 128.

tante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional".
(23)

Es claro pues que, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se regulaba el despido justificado sin responsabilidad para el patrón y en cambio si imputable al trabajador.

Ahora, haremos referencia a algunas definiciones del concepto de despido, que han dado ciertos tratadistas, así Alberto José Carro Igelmo señala:

"Llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario." (24)

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, afirma:

(23) CRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., p. 301.

(24) Cit. por RAMÍREZ PONSECA, Francisco. El Despido, séptima edición, Pac., S.A., México, 1985, p. 43.

"Se reconoce con el nombre de despido, el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o dar por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo."
(25)

A su vez, Néstor de Buen, proporciona el término siguiente:

"El despido es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (26)

Definido el concepto de despido, ahora pasaremos a estudiar su naturaleza jurídica, al efecto de este punto, el maestro Néstor de Buen, señala:

"Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal. La rescisión patronal no termina, por sí misma con la relación de trabajo. En todo caso

(25) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano en el Trabajo, T. I, décima edición, Porrúa, S. A., México, 1985, p. 251.

(26) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, segunda edición, Porrúa, S. A., México, 1977, p. 80.

estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay, pues, una condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento todos los derechos del trabajador se actualizarán, (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.) En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga la fracción XXII del inciso "A" del Artículo 123 Constitucional, reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, pero si, por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo sólo en juego la determinación de la responsabilidad." (27)

(27) Ibidem.

Existen diversos sistemas legales en el mundo para establecer cual es la justa causa, que puede dar origen al despido, en este punto distinguiremos tres sistemas, los cuales son:

- a) La legislación Brasileña, en la cual se hace una enumeración de las justas causas.
- b) La legislación Italiana, la cual regula la existencia de una norma general, que debe ser interpretada por el Juzgador.
- c) La legislación Argentina, en este sistema se da la existencia de una norma general, incluyéndose además en otros determinados ordenamientos las causas justas.

Nuestro derecho, adopta el primer sistema de los señalados con antelación, con algunas reservas, debido a la aceptación de la Analogía de Causales. (28)

Por otra parte, para entrar al estudio particular de las causales de rescisión de contrato de trabajo, enunciaremos las características del despido, a

(28) Cf. RUIZ BERZUNZA. Ob. cit., p. 122.

este efecto, Carlos Antonio Ruiz Berzunza, nos dice:

"El despido es unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral; el patrón; manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita, entendiéndose por la última aquélla que resulta de hechos o actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, tales como suspender las labores sin previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la suspensión indefinida; impedir que el obrero ejercite el derecho que le da el contrato colectivo de trabajo; no abrir el centro de trabajo por un tiempo más o menos largo cuando, debiéndose prorrogar el contrato de trabajo, no lo hace el patrón.

El despido es un acto formal, pues el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas que motivan la separación o rescisión..."
(29)

Ahora bien, para estudiar las causales de despido plasmadas, tanto en el Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como en los Artículos 47 y 51 de la Ley de la Materia vigente, nos apegaremos a tomar concep

(29) *Ibidem*, p. 123.

tos usados por Carlos Antonio Ruiz Berzunza, mismos que este autor utiliza al definir los elementos del tipo o acción típica y que, en nuestro concepto, son aplicables a la materia laboral por analogía, en virtud de que en materia penal, los tipos penales contienen descripciones de comportamientos humanos antijurídicos y en materia laboral, las causas de rescisión imputables, tanto al trabajador como al patrón, se configuran cuando uno de ellos incurre en alguna falta sancionada por el derecho, por tal razón, consideramos importante utilizar los conceptos descritos por Carlos Antonio Ruiz Berzunza en este punto; nosotros adicionaremos o encuadraremos los citados términos, con la finalidad de darle mayor claridad al análisis que se hará de las causas justas de despido.

El autor en consulta, señala las expresiones: sujeto activo y sujeto pasivo; también menciona la expresión, elementos objetivos o descriptivos, nosotros agregamos en este apartado el término, materiales para encuadrar la conducta indebida; esto con la finalidad de hacer más entendible dicha expresión en este punto.

También el citado autor menciona el concepto bien jurídico, en este punto, nosotros agregamos la expresión protegido, con el objeto de que en nuestro análisis, dicho vocablo quede mejor entendido.

Asimismo, el autor consultado, cita la terminología; modalidades de la conducta, nosotros, y con el objeto de dar mayor claridad a este término, en nuestro trabajo, lo encuadramos como: violaciones de las obligaciones y deberes de una conducta inconveniente, que puede ser tanto del trabajador como del patrón, en su caso.

Por último, dicho autor menciona el concepto, excepción, en este punto, nosotros agregamos: causas eximentes de responsabilidad. (30)

De igual modo, es pertinente señalar qué entendemos por cada uno de los conceptos citados con antelación, con la finalidad de encuadrarlos en el estudio que se hará de las causales justas de despido, imputables tanto al trabajador como al patrón, así tenemos:

- a) **Sujeto Activo.-** Es el individuo o persona que efectúa la acción de actuar.

- b) **Sujeto Pasivo.-** Es el individuo o persona que resiente la acción sin actuar.

(30) Cf. *Ibidem* pp. 127-132.

c) **Elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida.-**

Son los fundamentos móviles o partes integrantes de una cosa, relativas a un objeto descriptivo para encuadrar un proceder indebido.

d) **Bien jurídico protegido.-** Es el valor moral o material de los hombres, reconocido y amparado por el derecho.

e) **Violaciones de las obligaciones y deberes por una conducta inconveniente.-** Son las acciones y efectos contrarios al modo de portarse.

f) **Excepciones o causas eximentes de responsabilidad.-** Son los medios de defensa tutelados por la ley de la materia en forma casuística para rescindir la relación o contrato de trabajo.

Por último y teniendo ya un panorama global de lo que debe entenderse por rescisión de la relación de trabajo, ahora pasaremos a estudiar las causas justas de despido imputables al trabajador en la Ley Federal del Trabajo de 1931, estudio del cual prescindiremos en este apartado en virtud de que las causales justas de rescisión, contempladas en dicho ordenamiento, en su Artículo 121, son las mismas que consagran, en su Artículo 47, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, salvo algunas excepciones, toda vez que en ciertas causales hubo adiciones importantes, como por ejemplo las plasmadas en las fracciones Segunda y Décima Tercera.

también la Ley Laboral de 1931, contemplaba, en su fracción Décima Quinta, como causal de rescisión: La declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del Artículo 116 del citado ordenamiento, causal que en nuestra legislación vigente no está prevista, razón por la cual, las causas de despido marcadas con las citadas fracciones y señaladas con los numerales Segunda, Décima Tercera y Décima Quinta, de la Ley Laboral de 1931, su análisis lo haremos en este apartado, no haciéndolo en las restantes fracciones, ya que el de éstas se hará en el siguiente punto y al cual nos remitimos. (Cf. infra. pp. 112-126)

Artículo 121.- El patrón podrá rescindir el Contrato de Trabajo: (31)

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación.

Tenemos en esta causal, como sujeto activo al trabajador; cuyas violaciones de los deberes, por su conducta inconveniente, se traducen en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos; el elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar la conducta indebida del trabajador, se refiere a que éste incurra durante sus labores en dichos supuestos; los sujetos pasivos de la conducta inconveniente del trabajador, son el patrón, sus familiares y los llamados jefes de oficina de la fuente de trabajo; el bien jurídico protegido, es la integridad física y moral del patrón, sus familiares y los jefes de oficina, en probidad no se puede fijar a priori cuales son los bienes jurídicamente protegidos, toda vez que la falta de probidad se puede dar de muy variadas maneras.

(31) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alfonso Teja Zabre, quinta edición, Botas, México, 1937, pp. 89-90.

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

En la causal en comento, tenemos como sujeto activo al trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente, era la de concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; como elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar su conducta indebida, tenemos el hecho de concurrir a sus labores en las condiciones antes señaladas; los sujetos pasivos son el patrón, los compañeros de trabajo, terceras personas y el propio trabajador; como bien jurídico protegido, tenemos el deber que tiene el trabajador de concurrir a sus labores en estado sobrio, es decir, en perfectas condiciones mentales y físicas; traduciendo que, en dicha conducta conveniente, no se darían los supuestos peligros para la seguridad de la empresa, de los compañeros de trabajo, terceras personas y del propio trabajador.

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del Artículo 116.

Para entender esta justa causa de despido, tendremos que aludir al expresado Artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se refería a las causas de suspensión temporal del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón. La fracción IX se refería a la falta de cumplimiento del trabajador motivada por prisión preventiva, arresto, donde la Junta podía estimar la procedencia o no de la causa justa de despido.

Advertimos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se regulaban las causas justas de despido, de manera graves y de consecuencias semejantes a las establecidas en el Artículo 121 que se comenta, esto es, quedaba al libre albedrío su interpretación mediante la analogía, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Amparo.

2.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al trabajador en la Ley de 1970

La rescisión de la relación o contrato individual de trabajo, es la excepción al principio de estabilidad en el mismo, sea imputable al trabajador o al patrón, en razón de que se dejan de cumplir los derechos

y obligaciones concretadas en dicho contrato de trabajo, por algunas de las partes y así tenemos:

Si es imputable al trabajador, el patrón puede rescindir por cualquier causal que prevé el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por vía de excepción.

Ahora bien, si es imputable al patrón, el trabajador puede, por vía de acción, rescindir por cualquier causal a que se refiere el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con esta breve introducción, ahora pasaremos al análisis del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual establece:

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

(32)

(32) Nueva Ley Federal Trabajo, tematizada y sistematizada por, Baltasar Cavazos Flores, et. al., vigésima cuarta edición, Trillas, S.A., México, 1989, pp. 126-127.

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el sin dicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certifi cados falsos o referencias en los que se atribuyan al tra bajador 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.

En esta fracción, el engaño es el requisito sine quanon, el cual debe de prevalecer para hacer proce- dente esta causal, bien sea éste por parte del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto, ya que de existir el engaño, existirá falta de capacidad, aptitudes y facultades en el trabajo, no obstante que tanto en la solicitud de trabajo, como de las cartas de recomendación o documentos presentados por el trabajador, se señalen cualidades de las cuales el trabajador carezca, al solicitar el empleo o haber sido propuesto para ello.

El término de prescripción que tiene el patrón para invocar esta causal es de treinta días, según ordena en su última parte la causal en comento y en relación con el Artículo 517 de la Ley de la Materia, el cual empezará a correr desde el primer día en que el trabajador inicie sus labores.

Por último, respecto a la carga de la prueba de

esta causal en el proceso, ésta corresponde al patrón.

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.

Analizando dicha fracción, tenemos como sujeto activo al trabajador, cuya conducta activa e inconveniente se refiere a que incurra durante sus labores en falta de probidad, que es la rectitud de principios; falta de honradez, el cual es el destino del trabajo encomendado al trabajador; actos de violencia, los cuales son hechos materiales de parte del trabajador; amagos, que es la intimidación de palabra u obra por parte del trabajador; injurias, implica ofensa de palabra u obra en forma dolosa por parte del trabajador; malos tratamientos, los cuales pueden ser de palabra u obra de agresión; el elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar la conducta indebida del trabajador, se refiere a que incurra durante sus labores éste en dichos supuestos, interpretando a contrario sensu, tendría o puede ser fuera de las labores o de la jornada de trabajo; los sujetos pasivos de la conducta inconveniente del trabajador, son el patrón, sus familiares, personal directivo o admi-

nistrativo; el bien jurídico protegido, cuando son falta de probidad u honradez es el patrimonio del patrón, cuando existes amagos, injurias y malos tratamientos, es el respeto e integridad del patrón y terceras personas como lo son sus familiares, personal directivo o administrativo.

Por último, como excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, cuando medie provocación por parte de los sujetos pasivos y cuando obre en defensa propia, en cuanto a los mencionados sujetos.

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.

En la fracción en comento, el sujeto activo es el trabajador; la conducta activa e inconveniente, es la comisión de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus compañeros de trabajo; los elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar su conducta indebida, es que estos actos se cometan en el centro de trabajo, interpretando a contrario sensu, es fuera del

mismo, si como consecuencia de ello, se altera la disciplina en el citado lugar; los sujetos pasivos de la conducta inconveniente del trabajador, son sus compañeros de trabajo; el bien jurídico protegido, es la integridad física, moral y patrimonio de sus compañeros de trabajo y observar buenas costumbres en el centro de labores.

Por otro lado y como excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador y aludiendo a los principios legales de: "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición y en donde la ley no distingue no se debe de distinguir" y con la causal en estudio, se remite a la que se le precede y son: cuando medie provocación por parte del sujeto pasivo, compañero o compañeros de trabajo y cuando obre en defensa propia.

IV.- Cometer el trabajador, fuera de 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.

En la causal en comento, el sujeto activo es el trabajador; la conducta activa e inconveniente, es la comisión de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en

contra del patrón, familiares de éste o personal directivo o administrativo; los elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar su conducta indebida, es que estos actos se cometan fuera del local o lugar donde se presta el servicio, interpretando a contrario sensu, puede suceder dentro del lugar de trabajo; los sujetos pasivos son el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo; el bien jurídico protegido, es la integridad física, moral y patrimonio de los sujetos pasivos y la de observar buenas costumbres en el centro de trabajo.

En lo relativo a las excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, son cuando medie provocación por parte de los sujetos pasivos y cuando obre en defensa propia en cuanto a los mencionados sujetos.

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.

Tenemos como sujeto activo al trabajador, el cual actúa con dolo; la conducta activa e inconveniente

es la de ocasionar, intencionalmente, en forma dolosa, perjuicios materiales en su fuente de trabajo; como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, es que dichas circunstancias se desempeñen durante las labores o con motivo de éstas; los sujetos pasivos es la fuente de trabajo o empresa y por consecuencia sus bienes muebles e inmuebles, así como implementos de trabajo; y por último el bien jurídico protegido es el patrimonio de la empresa o patrón.

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.

El sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente, es la de ocasionar perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; en la causal en comento, el elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar la conducta indebida del trabajador como causa única, es la negligencia traducida en perjuicios graves; teniendo como sujeto pasivo a la empresa o patrón; por último el bien protegido es el patrimonio de la empresa o patrón.

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

En la causal en comento, el sujeto activo es el trabajador, la conducta activa e inconveniente, es la de comprometer con su imprudencia o descuido que no admitan excusas, la seguridad del establecimiento o de las personas que ahí se encuentran; los elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador son, las de comprometer la seguridad de la fuente de trabajo como consecuencia de su imprudencia o descuido inexcusable; los sujetos pasivos son el patrón, sus compañeros de trabajo y terceras personas, las cuales se encuentren en ese lugar; por último tenemos como bien jurídico protegido en la causal en comento, la vida e integridad corporal del patrón, compañeros de trabajo y terceras personas, así como el patrimonio del patrón o de la empresa.

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

El sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente es la realización de actos inmorales; teniendo como elemen-

tos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, que dichos actos se efectúen en el establecimiento o lugar de trabajo; siendo los sujetos pasivos, el patrón, sus compañeros de trabajo e inclusive terceras personas; teniendo por último como bien jurídico protegido, las buenas costumbres, la probidad, el pudor y recato de los sujetos pasivos.

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

El sujeto activo es el trabajador, las violaciones de las obligaciones y deberes de éste por su conducta inconveniente, lo es el hecho de revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado; como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del sujeto activo, lo es la revelación de secretos o de asuntos de carácter reservados, los cuales se traducen en perjuicios para el patrón o empresa, siendo el sujeto pasivo el patrón; teniendo como bien jurídico protegido, lo establecido en la fracción XIII del Artículo 134 de la Ley de la Materia, el cual establece la obligación del trabajador de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directamente o indirectamente, o de los cuales tenga

conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

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

En esta causal, tenemos al trabajador como sujeto activo; cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente, es la de incurrir en más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días; como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, que más de tres faltas de asistencia se efectúen en un período de un mes; siendo el sujeto pasivo el patrón y en consecuencia la estabilidad y permanencia en el trabajo; así también se tiene como bien jurídico protegido, la no interrupción de la relación o contrato de trabajo.

Por último y como excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, tenemos que éste, haya pedido permiso previo para faltar al patrón, o en su defecto que justifique a éste, las inasistencias.

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

En la causal en comento, el sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente estriba en la desobediencia al patrón o a sus representantes; teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, la desobediencia, siempre que se trate del trabajo contratado; siendo los sujetos pasivos el patrón o sus representantes; así también se tiene como bien jurídico protegido, el equilibrio de las relaciones obrero-patronales y como derecho de éste último, el don de mandar y ser obedecido, esto es, la subordinación del trabajador hacia éste.

Por otro lado y como excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador en esta causal, tenemos el hecho de justificar la desobediencia, por no tratarse del trabajo contratado, o en su caso, que las órdenes no sean dadas por el patrón o algunos de los representantes del mismo.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos para

evitar accidentes o enfermedades.

En la causal a estudio, el sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente, es la negación a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por el patrón para evitar accidentes o enfermedades; siendo el elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar la conducta indebida del trabajador, el hecho de la negación de manera manifiesta de adoptar las medidas antes referidas; teniendo como sujetos pasivos, a la empresa o patrón, sus compañeros de trabajo, terceras personas e incluso el mismo trabajador; y como bien jurídico protegido, la salud y seguridad de las personas mencionadas como sujetos pasivos y desde el punto de vista material, el patrimonio del patrón, toda vez que el hecho de haber en la fuente de trabajo infinidad de accidentes o riesgos de trabajo, afecta su peculio.

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.

También el sujeto activo es el trabajador en esta causal, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente, es la de concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; como elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar su conducta indebida, tenemos el hecho de concurrir a sus labores en las condiciones antes señaladas; teniendo como sujetos pasivos al patrón, los compañeros de trabajo, terceras personas y el propio trabajador; y como bien jurídico protegido, es el deber de concurrir a sus labores en estado sobrio, es decir, en perfectas condiciones mentales y físicas, traducido que sin dicha conducta inconveniente, no se darían los supuestos peligros para la seguridad de la empresa, de los compañeros de trabajo, terceras personas y del propio trabajador.

Por último y como excepción o causa eximente de responsabilidad del trabajador en esta causal, se da en el caso de que éste, bajo prescripción médica, tome o se aplique alguna droga enervante, existiendo dos condicionantes, siendo éstas, primero, que dicha prescripción médica se haga del conocimiento del patrón antes de iniciar el servicio y segundo, presentar ésta, suscrita por el médico que la expidió, de no cumplirse los requisitos anteriores antes de empezar el servicio, hace que la prescripción médica resulte ineficaz.

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

En la causal en comento, también el trabajador es el sujeto activo, cuyas violaciones de la obligaciones y deberes, o sea, su conducta indebida es estar en prisión como consecuencia de una sentencia ejecutoriada; como elemento objetivo o descriptivo material para encuadrar su conducta indebida, es el incumplimiento del contrato o relación de trabajo por prisión motivada por una sentencia ejecutoriada; teniendo como sujetos pasivos a la empresa o patrón y como bien jurídico protegido, los derechos y obligaciones derivados de la relación o contrato de trabajo.

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del patrón, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguiente a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento a 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.

De esta fracción, solamente comentaremos lo referente a las causas análogas, no así al aviso a que se refiere el artículo en comento en su última parte, ya que su estudio aparece en otro capítulo (cf. infra, pp. 170-183) y al cual nos remitimos.

En este punto y relativo a las causas análogas de despido, consideramos importante mencionar lo dicho por el maestro Baltasar Cavazos Flores, el cual señala:

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

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

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

En este mismo punto, Carlos Antonio Ruiz Berzunza sostiene:

"No comulgo con la opinión vertida por el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su libro Causales de Despido, en el sentido de que esta fracción del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contemple la interpretación analógica, toda vez que según nuestro entender, se refiere a verdaderos casos de INTEGRACION ANALOGICA, porque esta hipótesis normativa permite sancionar con el Despido, conductas no previstas por el legislador igualmente graves a las anteriores y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, y no nos circunscribe a desentrañar el contenido de la norma. La definición dada por el doctor Cavazos sobre la interpretación analógica;... consiste en entender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes, en mi opinión, es una magnífica definición de integración y no de interpretación, porque ésta consiste en desentrañar el contenido de la norma por

(33) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido, segunda edición, Trillas, S.A., México, 1983, p. 59.

comparación con otra u otras hipótesis normativas." (34)

Nosotros estamos de acuerdo con el pensamiento de este último autor mencionado, ya que efectivamente la fracción a estudio no se debe interpretar, sino integrar las causales justas de despido, las cuales podrían tener su punto de apoyo en la fracción II, del artículo en comento, toda vez que las violaciones de las obligaciones y deberes por la conducta inconveniente del trabajador, se traducen en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, teniendo como sujetos pasivos al patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

Independientemente de lo anterior y en relación a las causas análogas de rescisión del contrato, su procedencia o improcedencia estriba en el criterio de los Tribunales de Trabajo, o de la interpretación jurídica, que en materia de amparo hagan sobre estos criterios, los Tribunales Federales.

(34) ROIZ BERZUNZA. Ob. cit., p. 160.

3.- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación Laboral imputables al Patrón.

Habiendo analizado las causales de rescisión de trabajo, imputables al trabajador sin responsabilidad para el patrón, ahora, interpretando a contrario sensu, analizaremos las causales de rescisión de trabajo imputables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, mismas que prevé en sus nueve fracciones el Artículo 51 de la Ley de la Materia, en la inteligencia que dicho estudio es el mismo comparativo al Artículo 47 del citado ordenamiento, pero a contrario sensu.

Con esta breve introducción, ahora pasaremos a analizar el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente el cual establece:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. (35)

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de

(35) Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Baltasar Cavazos Flores, et. al., Ob. cit., pp. 135-136.

las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

En esta fracción, el engaño es el requisito sine quanon, el cual debe prevalecer para hacerla procedente, mismo que debe de ser parte del patrón y/o la agrupación patronal la cual en México, por regla general no existe, porque la Coparmex, dentro de sus funciones está el no proponer a personal alguno para trabajar, por lo que en su caso, no se da este segundo supuesto; la materia u objeto descriptivo en este caso, lo es las condiciones de trabajo en las cuales reside el engaño.

En esta causal, el engaño debe consistir por ejemplo: en no dársele al trabajador el salario fijado o prometido; no respetarle la jornada de trabajo estipulada; no pagarle las prestaciones como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc., esto es, lo que constituye las condiciones de trabajo.

En la causal en comento, el término de prescripción que tiene el trabajador para invocarla, es de treinta días, acorde con el Artículo 517 de la Ley de la materia.

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 y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Siguiendo el sistema de estudio del punto inmediato anterior, debemos decir que el sujeto activo en esta causal es el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, su conducta activa e inconveniente de estos sujetos activos es la comisión de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamiento u otros análogos, situaciones ya estudiadas en el punto que antecede (cf. supra pp. 114-115) y al cual nos remitimos; siendo los elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida, la circunstancia de que se cometan dentro del lugar de la prestación de servicios; teniendo como sujetos pasivos, el propio trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o hermanos, como bien jurídico protegido, tenemos la integridad física y moral de los sujetos pasivos y la observancia de las buenas costumbres que deben asumir, tanto el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo.

Esta fracción tiene vinculación con la causal IX del artículo en comento, en razón de prever también

causas análogas.

En este punto nosotros consideramos, aunque no se manifieste, la existencia de excepciones o causas eximentes de responsabilidad en favor del patrón, siendo éstas cuando medie provocación por parte del trabajador u obre en defensa propia; por los principios jurídicos manifestados en los inciso que anteceden y a los cuales nos remitimos. (cf. supra pp. 115-116)

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.

En la causal en comento, el sujeto activo es el patrón, sus familiares o sus trabajadores; esta fracción tiene vinculación con lo estudiado con antelación en la fracción II, del citado ordenamiento en cuanto a la conducta activa e inconveniente de los sujetos activos y a la cual nos remitimos (cf. supra pp. 131-132), siendo los elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida, que estos actos se cometan fuera del lugar donde se prestan los servicios, pero como requisito sine quanon, para la procedencia de esta cau-

sal, es que los mismos sean de manera graves y los cuales traigan como consecuencia la imposibilidad en el cumplimiento de la relación de trabajo; teniendo como sujetos pasivos al trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; como bien jurídico protegido, tenemos la integridad física y moral de los sujetos pasivos y la observancia de las buenas costumbres por parte de los sujetos activos, fuera del lugar de la prestación de servicios.

En la causal en estudio, consideramos que aunque no se manifieste, la existencia de excepciones o causas eximentes de responsabilidad en favor del patrón, sus familiares o trabajadores, siendo éstas cuando medie provocación por parte de los sujetos pasivos y obre u obren en defensa propia, por los principios legales manifestados en los incisos que anteceden y a los cuales nos remitimos (cf. supra pp. 115-116)

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

Esta causal es como consecuencia del incumplimiento de la estabilidad jurídica en el trabajo, que entre otras situaciones ampara las condiciones de trabajo, tales como salarios, puesto o categorías, etc., por lo que en razón del Principio de Justicia Social entre el

equilibrio, el cual debe prevalecer entre el trabajo y el capital; en ese orden de ideas los derechos adquiridos por los trabajadores tienden a incrementarse, por tal razón, el patrón al reducir el salario al trabajador, conculca dicho principio, además de encuadrarse en una falta de probidad y honradez; en tal virtud al darse la reducción del salario por parte del patrón en perjuicio del trabajador, se configura esta causal de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador.

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

La causal en comento tiene vinculación con la anterior, circunstancia por la cual valen los argumentos vertidos en aquélla, por lo que en obvio de repeticiones innecesarias se remite; siendo falta de probidad el hecho de que el patrón omita pagar el salario convenido al trabajador en la fecha fijada así como el lugar y a falta de estipulación expresa, en los lugares acostumbrados, porque en nuestro Derecho del Trabajo "la costumbre es ley"; no cumpliéndose el criterio jurisprudencial imperante en el sentido de que para acreditar dicha causal, el trabajador deba demostrar cuando medie juicio, las circunstancias de probar que trató de cobrarle al patrón y que éste a su vez se negó a pagarle.

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

En esta causal el sujeto activo es el patrón; la conducta activa e inconveniente es la de ocasionar en forma dolosa perjuicios materiales en las herramientas o útiles de trabajo del sujeto pasivo; como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del patrón, es la malicia con que se conduzca éste a fin de que el trabajador sufra perjuicios; el sujeto pasivo es el trabajador; el bien jurídico protegido, son las herramientas o útiles de trabajo con los cuales labore el trabajador.

Para la procedencia de esta causal, el requisito sine quanon es la malicia del patrón para originar perjuicios en los útiles o implementos de trabajo del sujeto pasivo.

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.

También el sujeto activo es el patrón, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes por su conducta inconveniente es la de no contar con las condiciones higiénicas o por no cumplir las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del patrón, es la existencia del peligro en el lugar de la prestación de servicios; los sujetos pasivos son el trabajador y su familia; el bien jurídico protegido sería la seguridad y salud del trabajador y de su familia, en razón de carecer de condiciones higiénicas en el lugar de prestación de servicios, por la inobservancia de las medidas preventivas y de seguridad que establezcan las leyes al respecto y las cuales el patrón no acata.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

En la causal en comento, el sujeto activo es el patrón, su conducta activa e inconveniente estriba en su imprudencia o descuido, que no puede admitir excusa alguna; teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del patrón, la de comprometer la seguridad o descuido inexcusable; los sujetos pasivos son el trabajador,

siendo también cualquier persona, inclusive terceros ajenos a la relación laboral; siendo el bien jurídico protegido la seguridad tanto del establecimiento o de cualquier persona que se encuentre en el mismo.

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

En la fracción en comento, ésta tiene vinculación con la fracción XV, del Artículo 47 de la Ley de la Materia ya que ambas consagran las causas análogas para rescindir la relación o contrato de trabajo, por lo cual valen los conceptos y opiniones vertidos en aquélla, por lo que en obvio de repeticiones innecesarias se remite (cf. supra pp. 125-128) siendo pertinente señalar que en la causal en estudio dichas circunstancias son en favor del trabajador.

4.- Criterios Jurisprudenciales

En este apartado, plasmaremos algunas jurisprudencias emitidas por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las cuales hemos consultados en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia

Laboral, compilación de apéndice de Jurisprudencia 1917-1986, editada por el Servicio de Información sobre Asuntos Laborales (SIAL) dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consistente en diez volúmenes, respecto de las causales de rescisión de la relación o contrato de trabajo, a las cuales se hace referencia en los puntos inmediatos anteriores.

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

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.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.- Por falta de propiedad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario

para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 3991/79.- Loreto García Islas.- 8 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 3181/79.- Humberto Hipólito Alvarado.- 13 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 4009/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Amparo directo 2817/73.- Transportes Papantla, S.A. de C. V.- 15 de noviembre de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.- Secretario:

Sergio Javier Coss Ramos. (36)

PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE.-

El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en faltas de probidad u honradez.

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

Amparo directo 2021/70.- Leonardo Barrera Román.- 26 de enero de 1972.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

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

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

(36) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1981, Secretaría del trabajo y Previsión Social, segunda edición, México 1986, p. 125.

Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4127/70.- Manuel Aguilar Aguilar.- 11 de enero de 1971.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. (37)

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

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 38, Pág. 19.- Amparo directo 5771/70.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 votos.

Volumen 44, Pág. 25.- Amparo directo 1391/70.- María del Carmen Reyes Márquez.- 5 votos.

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

(37) *Ibidea*, p. 121.

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

Volumen 69, Pág. 15.- Amparo directo 1173/74.-
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los
Trabajadores del Estado.- Unanimidad de 4 votos. (38)

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR
DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO,
FALTA DE PROBIDAD.- Si a un trabajador se le encuentra
dormido en sus horas de trabajo, dicha conducta implica
una falta de probidad en los términos de la fracción II
del Artículo 122 (Sic) de la Ley Federal del Trabajo de
1931 (ahora 47, fracción II de la vigente), ya que
indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento
del deber, que conforme a la fracción II del Artículo 113
del invocado Código Laboral (134 fracción IV de la ley
actual), tienen obligación de ejecutar con la intensidad,
cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar
convenidos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen CXI, Pág. 20.- Amparo directo 9052/65.-
Pedro Díaz López.- 5 votos.

(38) *Ibidem*, pp. 123-124.

Volumen CXIV, Pág. 11.- Amparo directo 2656/66.- Saúl Cruz Galicia.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXVIII, Pág. 12.- Amparo directo 4930/66.- Cruz Bojórquez Camacho y José Bojorquez Camacho.- 5 votos.

Volumen CXVIII, Pág. 12.- Amparo directo 5996/65.- Carmen Pérez Espinoza.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXX. Pág. 41.- Amparo directo 6254/65.- Santiago Aviña Campos.- Unanimidad de 4 votos. (39)

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.

RIÑA. LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye ya una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión

(39) Ibidem, pp. 41-42.

del contrato de trabajo prevista en la fracción III del Artículo 122 (Sic) de la ley Federal del Trabajo (fracción III del Artículo 47 de la Ley actual).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen LXXI, Pág. 29.- Amparo directo 7284/63.- Fernando de los Reyes Sánchez.- 5 votos.

Volumen CXVIII, Pág. 21.- Amparo directo 8479/65.- Felipe Galván Lozano.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXXI, Pág. 21.- Amparo directo 6096/67.- Miguel González Vélez. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 23, Pág. 25.- Amparo directo 3139/70.- José Pineda Escobar.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 24, Pág. 19.- Amparo directo 5706/67.- Baldemar Olivares Ruvalcaba.- 5 votos. (40)

(40) *Ibidem*, pp. 142-143.

IV.- Cometer el trabajador, fuera de 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.

PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra del patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Amparo directo 5090/80.- Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.- 2 de marzo de 1981.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 8085/79.- Aureo Villalba Flores.- 9 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 2874/78.- José Santos Garza Campos.- 23 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.-

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario:
Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 6546/75.- Joaquín Medina
Subirkurski.- 11 de junio de 1976.- Unanimidad de 4
votos.- Ponente: Jorge Soracho Alvarez.- Secretaria:
Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

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

Tesis relacionada:

Amparo directo 5369/77.- Procurador General de
Justicia del Distrito Federal.- 5 de junio de 1978.- 5
votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-
Secretario: Joaquín Dzib Núñez. (41)

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

(41) Ibidem, pp. 1234.

DESPIDO, FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XIX, Pág. 68.- A.D. 1628/58.- Jorge Velarde.- 5 votos.

Vol. XXVI, Pág. 39.- A.D. 1649/57.- Cordelería Gloria, S. A.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVIII, Pág. 33.- A.D. 1548/59.- Teresa Peral Alvarez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXVIII, Pág. 19.- A.D. 4190/59.- Josefina Pacheco Ortiz.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXVIII, Pág. 27.- A.D. 625/60.- Juan Pérez García y Coags.- Unanimidad de 4 votos. (42)

(42) Ibidem, p. 50.

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 82.- Amparo directo 2629/56.-
Planta Pasteurizada, S. A.- Unanimidad de 4 votos.

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

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

Vol. XLV, Pág. 25.- Amparo directo 6416/60.-
José María Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV, Pág. 61.- Amparo directo 4935/61.-
Servando Galindo.- 5 votos. (43)

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falta por más de tres días en un mes sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Parte:

Tomo XLVI, Pág. 1626.- R. 2088/32.- Montiel Esther.- 5 votos.

Tomo LXI, Pág. 4372.- Amparo directo 4488/39.-
Cia. Hotelera de la Costa Occidental.- Unanimidad de 4
votos.

Tomo LXIII, Pág. 1955.- Amparo directo
8426/39.- García Genaro.- 5 votos.

Tomo LXIX, Pág. 2810.- Amparo directo 3226/41.-
García Luna José.- Unanimidad de 4 votos.

(43) Ibidem, pp. 62-63.

TOMO LXXIII, Pág. 1489.- Amparo directo
2275/42.- Márquez Manuel.- 5 votos. (44)

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION
DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con
la causal de rescisión a que se refiere el Artículo 122
(Sic), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931
(Artículo 47 fracción X de la Ley vigente), no es
necesario que las faltas de asistencia del trabajador
ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que, para
hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes un
lapso cualquiera de 30 días contados a partir de la
primera falta.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

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

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

Vol. LII, Pág. 78.- Amparo directo 1366/61.-
Francisco Huerta Lara.- Unanimidad de 4 votos.

(44) Ibidem, p. 63.

Vol. LXIV, Pág. 14.- Amparo directo 3327/62.-
Simón Flores Alba.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII, Pág. 15.- Amparo directo 8056/63.-
Donato Galindo Leyva.- 5 votos (45)

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.-
El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo
aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que
para que pueda considerarse en esa forma, es menester que
el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen XLV, Pág. 25.- Amparo directo 6416/60.-
José María Morales Rodríguez y Coags. Unanimidad de 4
votos.

Volumen CXXIV, Pág. 21.- Amparo directo
8631/65.- Compañía Azucarera de los Nochis, S.A.- 5
votos.

Volumen CXXXI, Pág. 19.- Amparo directo
4513/64.- Jesús Ruvalcaba Ibarra.- 5 votos.

(45) Ibidem, p. 64.

Volumen CXXXII, Pág. 43, Amparo directo
9294/66.- Rogelio Gómez Martínez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXXVI, Pág. 23.- Amparo directo
1909/68.- Ezequiel Hernández Torres.- 5 votos. (46)

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL, PRESCRIPCION
DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE
ASISTENCIA.- Si de conformidad a las disposiciones reglamen-
tarias o contractuales correspondientes se debe prac-
ticar una investigación administrativa para comprobar los
hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos
de una causal de rescisión de su contrato individual de
trabajo, el término para la prescripción de la acción
respectiva que corresponde al patrón debe computarse a
partir de la conclusión de esa investigación; pero este
criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que
por su propia naturaleza o por las circunstancias espe-
ciales que concurren en el caso no puedan ser conocidas
por el patrón en el momento que acontecen, sino que se re-
quiere de una investigación previa a fin de que el pa-
trón reúna los medios de convicción indispensables para
la individualización del hecho y así tener un cono-
cimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en
condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria.
No sucede lo mismo en los casos en que está indivi-

(46) Ibidem, pp. 64-65.

dualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la ley o Contrato Colectivo pueda dar lugar a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

Amparo directo 6589/83.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 13 de febrero de 1984.- 5 votos.- Ponente: Juan Noisés Calleja García.- Secretaria Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 3964/81.- María del Carmen Palma Sánchez.- 19 de de enero de 1983.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 4097/82.- María Magdalena Aguilar Madrid.- 5 de enero de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán.- 3 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 682/79.- Gustavo Hinojosa Reynoso.- 20 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Véase:

Apendice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 80. (47)

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

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA.- Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

(47) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1986, pp. 18-19.

Amparo directo 4710/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de enero de 1982.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 7499/80.- Olga Guzmán Luengas.- 5 de octubre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 5899/80.- Mercedes Suárez Martínez.- 9 de marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 780/80.- Carlos Eduardo M. Ramírez.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 273/72.- Carlos de Luna Navarro.- 8 de mayo de 1972.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. (48)

(48) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, México, 1986, pp. 12-13.

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

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 6, Pág. 16.- Amparo directo 8727/68.-
Fletes de México, S.A. de C.V.- 5 votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo directo 1819/69.-
Dan Villanueva Briseño.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo directo 3904/69.-
The Pullman Company. Agencia en México.- Unanimidad de 4
votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo directo 5518/69.-
Armando Garza García.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo directo 9899/68.-
Antonio Castillo Hernández.- Unanimidad de 4 votos. (49)

(49) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, México 1986, p. 48.

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.

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

Sexta Epoca, Quinta Parte:

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

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

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

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

Vol. LXVII, Pág. 14.- A. D. 5161/62.- Catalina Villegas Ramírez.- 5 votos. (50)

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- La fracción XIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo, no es menos cierto que el propio Artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio Artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere, por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distráe a sus compañeros que se encuentran

(50) Ibidem, pp. 55-56.

laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y pueda ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción VIII relacionada con la fracción XV del Artículo 47 del Ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Amparo directo 2330/84.- José Juan Hernández Oliver.- 17 de junio de 1985.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 1612/82.- Mario Bernal Villanueva.- 11 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 4161/81.- Jorge Isidro López Villarreal.- 11 de noviembre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: Luz María Corona Magaña.

Amparo directo 1450/79.- Margarito Santamaría Ayala.- 14 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 4542/72.- Asarco Mexicana, S.A.-
16 de enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente:
María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Marco
Antonio Arroyo Montero. (51)

XIV.- La sentencia ejecutoriada que implica al
trabajador una pena de prisión, que le impida el
cumplimiento de trabajo.

ACTUACIONES PENALES, SU VALOR PROBATORIO EN
MATERIA LABORAL.- No es verdad que esta Sala en sus
precedentes haya dicho que las actuaciones penales no
hacen prueba en el procedimiento laboral; lo que ha
sostenido es que aunque en un proceso penal se absuelva
al trabajador acusado, esto no implica que se le debe
considerar sin responsabilidad en el juicio laboral, por
ser distinta la materia de un delito, de los causas de
rescisión de la relación laboral. En consecuencia, si de
las constancias penales aparece la responsabilidad
laboral, es procedente considerar el despido justificado.

Amparo directo 2984/79.- Emilio Nichols Blan-
co.- 24 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: David

(51) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1985, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social, México 1986, pp. 55-56.

Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamonte.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 6510/81.- Arturo Herrera Recio.- 21 de abril de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 7423/84.- Antonio Solís.- 4 de septiembre de 1985.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Guerrero Lázarez.

Amparo directo 4017/83.- Universidad Nacional Autónoma de México.- 19 de marzo de 1986.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Leopoldino Ortiz Santos.- Secretario: Arturo Hernández Torres.

Amparo directo 5149/81.- María Luisa Vázquez.- 26 de mayo de 1986.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: José Guerrero Lázarez.
(52)

(52) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1987, p. 93.

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

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

PRESCRIPCION, TERMINO DE LA. TRATANDOSE DE RESCISION POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.- La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera sino la última que se invoque.

Amparo directo 1294/81.- Banco de Crédito Rural de Occidente, S.A.- 12 de abril de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 2989/81.- Lauro Cárdenas Pinedo.- 7 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 399/79.- Raúl Domínguez Ledezma.- 22 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 2474/76.- Aarón Martínez Vega.- 2 de agosto de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Soracho Alvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo 2684/76.- Guadalupe Peralta Serrano.- 27 de septiembre de 1976.- 5 votos.- Ponente: Jorge Soracho Alvarez.- Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. (53)

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.

(53) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1986, p. 21.

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE.- Si el patrón no paga al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que éste último, puede rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad de parte de aquél, y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente.

Quinta Epoca:

Tomo XLII, Pág. 931.- R. 1980/32.- Cervantes Lucio.- Mayoría de 4 votos.

Tomo LI, Pág. 1508.- A.D. 2133/36.- Carballo Alberto.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LI, Pág. 3147.- A.D. 4821/36.- Rodríguez Josefina.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI, Pág. 609.- A.D. 8669/38.- Lee Gachón Juan.- Unanimidad de votos.

Tomo LXII Pág. 73.- A.D. 2652/39.- Cázares Galera Eulalio.- Mayoría de 4 votos. (54)

(54) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, México 1986, p. 153.

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

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE, REQUERIMIENTO DE LA ACCION.- Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 54, Pág. 31.- Amparo directo 5469/72.-
Melquiades Frausto Becerra.- 5 votos.

Volumen 59, Pág. 37.- Amparo directo 4067/73.-
Adelina Hernández Hermoso.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 69, Pág. 25.- Amparo directo 2921/74.-
Eliodoro Gutiérrez Alfaro.- 5 votos.

Volumen 69, Pág. 25.- Amparo directo 758/74.-
Carlos Sánchez Fuentes.- 5 votos.

Amparo directo 4365/72.- César Zenteno Valdez.-
Unanimidad de 4 votos.- (55)

Vemos que nuestro más alto Tribunal en materia de trabajo, como lo es la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido diversas jurisprudencias relativas a las causas de rescisión de la relación de trabajo, siendo menester señalar que es más abundante la relacionada con el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en comparación a la vertida en relación al Artículo 51 del citado Ordenamiento.

En relación a la Jurisprudencia vertida por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación transcrita con antelación, vemos que, por lo que respecta al Artículo 47 del Código Laboral, pensamos que en realidad la mayoría de las causales de rescisión comprendidas en el citado precepto, tienen su punto de apoyo en la fracción II, en la que se contemplan, como causas de rescisión, la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, teniendo como sujetos pasivos al patrón, sus familiares y al personal directivo o administrativo de la empresa establecimiento, haciendo notar que en relación a la fracción X del citado precepto, nuestro más

(55) Ibidem, pp. 153-154.

alto Tribunal ha vertido también varios criterios jurisprudenciales.

En lo referente al Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia emitida por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es más escasa, pero pensamos también, que toman como base a la fracción II, en la que se contemplan, como causas de rescisión, las mismas circunstancias anotadas en el artículo citado anteriormente, adicionando causas análogas, teniendo, en este caso, como sujetos pasivos al trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

CAPITULO IV

EFFECTOS DE LA PARTE IN FINE DEL ARTICULO 47

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Efectos que le causa al patrón el hecho de no de no dar el escrito de rescisión.
- 2.- Análisis Jurídico del aparte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Análisis de la Sanción prevista en la parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, en relación con los Artículos 14 y 16 Constitucionales.
- 4.- Criterios Jurisprudenciales.

CAPITULO IV

EFFECTOS DE LA PARTE IN FINE DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Inicialmente abordaremos en este capítulo, lo referente a los efectos que le causa al patrón el hecho de no dar el escrito de rescisión, esto es, cuáles son las consecuencias causadas a éste, por no cumplir con la obligación establecida en la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, haremos el análisis jurídico de la parte in fine del Artículo 47 de la Ley de la Materia, esto es, estudiaremos los tres subpárrafos que conforman la parte final del Ordenamiento citado.

Posteriormente, hablaremos de la sanción prevista en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 14 y 16 Constitucionales, esto es, veremos si la citada sanción se ajusta a los ordenamientos Constitucionales señalados.

Finalmente, transcribiremos algunas jurisprudencias como ejecutorias relativas a los puntos estudiados en este capítulo, mismas que sostienen nuestros más altos Tribunales en Materia de Trabajo, como son la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de Trabajo.

1.- Efectos que le causa al patrón el hecho de no dar el escrito de rescisión

Para elucidar este punto, primeramente transcribiremos el numeral que se cita, mismo que se encuentra plasmado en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. (56)

En el punto en comento, hablaremos de los efectos que le causa al patrón el hecho de no dar el escrito de rescisión, en este sentido, el maestro Baltasar Cavazos Flores, señala:

"...Insistíamos en que la justificación o injustificación de un despido no podía derivarse de un simple acto administrativo de notificación y que la falta de dicho aviso no debería de traer por 'sí sola', la consecuencia de que el despido se considerará como injustificado.

(56) Lev Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencias, Juan B. Climent Beltrán, cuarta edición, Estinge, S.A. de C.V., México 1990, pp. 105-107.

Sostener dicho criterio, expresamos, equivalía a dejar abierta la posibilidad de que se condenara a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito.

Por lo demás, la litis se fija precisamente en la etapa de la audiencia de demanda y excepciones, por lo que si el patrón se excepciona adecuadamente y después prueba sus defensas, deberá quedar absuelto independientemente de que hubiese dado o no el aviso de despido.

Pensamos que, en todo caso, podría aceptarse que la falta de tal aviso trajera como consecuencia que el despido se reputara como 'presuntivamente' injustificado, pero siempre concediéndoles al patrón la llamada 'prueba en contrario'". (57)

Nosotros estamos totalmente de acuerdo con la opinión del maestro Cavazos Flores, en el sentido de que la justificación o injustificación de 'despido no depende' de un simple acto administrativo, sino de la forma en que se excepcione, precisamente en la etapa de

(57) CAVAZOS FLORES. Ob. cit., p. 62.

demanda y excepciones, que es donde se fija la litis.

Lo anterior, es de trascendental importancia, toda vez que el punto de estudio, es el fundamento de nuestro tema de tesis, además del criterio que debe prevalecer de esta disposición ante las autoridades del trabajo como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje para emitir el laudo correspondiente, por tal razón, el efecto o los efectos que le puedan causar al patrón, de la omisión de dar por escrito el aviso de rescisión de la causa o causas consideradas como justificadas para despedir a un trabajador a su servicio, se puede traducir en que el mismo, esto es, la falta de aviso, irremediablemente, según el criterio actual sostenido por nuestros más altos Tribunales en materia de Trabajo como son, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, será condenado o perdidoso del mismo.

Nosotros estimamos que a la luz de la Garantía de la Seguridad Jurídica y de Legalidad, plasmadas en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, que dicho criterio no se ajusta a estos últimos, esto es, la falta u omisión de dar por escrito las causas justas de rescisión que considere el patrón, se tendría como injustificado el despido alegado por el trabajador; esto es, a nuestro entender, sería exclusivamente el efecto que le causaría

al patrón la falta del precisado aviso.

Consideramos que el criterio sostenido por nuestros mas Altos Tribunales en materia de Trabajo en la actualidad y relativo al punto de estudio, el cual se encuentra plasmado en la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es conculcatorio, tal como lo mostraremos en el punto número tres de este capítulo y al cual nos remitimos. (cf. infra pp. 180-183)

2.- Análisis Jurídico de la Parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con los conceptos dados en el punto anterior, ahora pasaremos a analizar la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en los tres subpárrafos que lo conforman; el primero de ellos señala:

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

De lo anterior, se advierte en este primer subpárrafo, que el Legislador obliga al patrón, es decir, no

es una facultad potestativa, sino imperativa de darle al trabajador aviso escrito, lo que se deduce a contrario sensu, que el aviso debe ser en ese sentido, no puede ser verbal, ahora, el citado aviso escrito contempla dos requisitos:

- a) Debe contener la fecha.
- b) Debe contener la causa o causas de la rescisión, consideradas justas por el patrón, para despedir al trabajador.

El primer requisito, tiene una importancia fundamental, ya que es precisamente ésa, es decir, la de fijar la fecha en que empezará a correr la prescripción en contra del trabajador, tanto para exigir sus prestaciones devengadas como: salarios, aguinaldo, vacaciones, etc., así como la de la fecha para ejercitar sus acciones correspondientes, tales como considerar injusto el despido, del cual sea objeto.

Tocante al segundo requisito, se refiere a la materia que ha de contravenirse, previendo un futuro litigio, en razón de que el trabajador considere como injustas, la causa o causas invocadas por su empleador para rescindirle su contrato o relación de trabajo.

Abordando al segundo subpárrafo del párrafo estudiado, éste establece:

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

Aquí, habría que preguntarse el medio o medios idóneos de hacerse llegar del conocimiento de dicho aviso por parte del trabajador, lo cual induce a pensar en las siguientes circunstancias:

- a) Que dicho conocimiento debe de hacerse al trabajador en forma personal, recibiendo acuse de recibo, del aviso escrito de rescisión, dejando en su caso, constancia de dicho conocimiento al patrón, para que, en el supuesto de un futuro litigio, pueda comprobar esta circunstancia.
- b) Por ser de orden público las disposiciones

laborales según preveé el Artículo 5° de la Ley de la Materia, no cumpliendo las formalidades indicadas en el punto anterior, el conocimiento que tenga el trabajador, devendrá en nulo.

El subpárrafo en comento, preveé el caso, en el cual el trabajador se negare a recibir el aviso por escrito de rescisión, aquí creemos que hay una laguna, la cual beneficia en cierto modo a la parte patronal, en virtud de que el patrón en forma unilateral y caprichosa, e inclusive sin ningún conocimiento por parte del trabajador, podrá argumentar que éste se negó a recibir el aviso escrito de rescisión; por lo que en su caso, dentro de los cinco días siguientes a la fecha señalada para dar por rescindido su contrato o relación de trabajo al trabajador, el patrón podrá acudir a las autoridades del trabajo, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, proporcionando a ésta, el domicilio que tenga registrado del trabajador, para notificarle por conducto de ésta su voluntad de rescindirle en forma unilateral por causa justa, su contrato o relación de trabajo.

En relación con el aviso de recesión que se presente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con respecto al despido del trabajador, cuando éste se niegue a recibirlo y basándose en lo sostenido por el maestro

Baltasar Cavazos Flores que nos dice, que es necesario cumplir con algunos requisitos como son:

- "a) Que el que dé el aviso dé el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad, por lo tanto si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.

- b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.

- c) Relatar, sucintamente, en que se fundamentó el despido a fin de que el trababador no quede en estado de indefensión.

- d) Señalar el domicilio del trabajador, en donde se debe notificar tal aviso, sobre este particular, se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dió de alta en el Seguro Social." (58)

(58) Ibidem, pp. 63-64.

Estudiaremos ahora, el tercer subpárrafo del párrafo en comento, el cual cita:

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

Vemos en este subpárrafo que se establece la sanción o consecuencias legales derivadas de la omisión por parte del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas de su rescisión del contrato o relación de trabajo y en caso de que éste se negare a recibirlo, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se traduce que el despido fue injustificado, advertimos que no se ajusta a lo plasmado en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, muy especialmente a la Garantía de la Previa Audiencia, consagrada en el 2° párrafo del primero de los Artículos citados con antelación de nuestra Carta Magna, como lo demostraremos en el punto siguiente y al cual nos remitimos. (cf. infra pp. 180-183)

En este punto, es importante resaltar los requisitos que la Ley impone al patrón, cuando éste decide rescindir la relación o contrato de trabajo por causa imputable al trabajador, siendo menester señalar que en la práctica son pocos los patrones que se atreven

a rescindir la relación de trabajo o contrato de trabajo.

3.- Análisis de la Sanción Prevista en la Parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en Relación con los Artículos 14 y 16 Constitucionales.

Ahora pasaremos a analizar la sanción prevista en el tercer subpárrafo del párrafo en comento, relacionándola con los Artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

Señalamos anteriormente que, a nuestro entender, el único efecto o sanción causado al patrón por no cumplir con lo establecido en la parte final del Artículo 47 de la Ley de la Materia, lo es, que el despido argumentado por un trabajador se considera como injustificado.

Analizaremos en este punto, si la citada sanción se ajusta a los lineamientos establecidos en los Artículos Constitucionales señalados con antelación.

Nuestro Artículo 14 Constitucional, en su 2°

párrafo, consagra la Garantía de Audiencia, el numeral citado señala:

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

Como ya ha quedado plasmado en capítulos anteriores, dicha Garantía de Audiencia la conforman cuatro subgarantías específicas, necesariamente concurrentes y, a la falta de una de ellas, se conculcan las demás.

Las citadas subgarantías son:

- I.- El juicio previo a la privación.
- II.- Que dicho juicio se siga ante tribunal, establecido con antelación.
- III.- Que en el mismo se observen las formalidades esenciales procesales.
- IV.- Que el hecho que diera origen al citado

juicio, se regule por leyes vigentes con anterioridad.

Aplicando lo anterior al párrafo In fine en comento, vemos que se conculca la Garantía, así como la Subgarantía marcada con el numeral I, éste es la falta de aviso al trabajador por parte del patrón de la causa o causas de la rescisión, lo está privando, a la parte patronal, a que medie juicio alguno, por considerar la ley, que el despido fue injustificado; además se conculca la III Subgarantía, en virtud de no observarse las formalidades esenciales procesales, porque la sanción establecida en la Ley de la Materia, de que el despido fue injustificado, hace nugatorias estas formalidades.

En consecuencia, también se conculca el Artículo 16 Constitucional en su primera parte, la cual establece:

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

La citada parte del ordenamiento constitucional

antes señalado, consagra la Garantía de Legalidad, misma que se explicó con antelación, la cual, aplicada al párrafo in fine en comento, vemos que la citada Garantía se conculca, en virtud de que las Autoridades del Trabajo al aplicar la sanción prevista en el párrafo en estudio, la fundamentación y motivación que del mismo hagan, es la nada jurídico.

En relación a este punto, insistimos nuevamente en que la sanción impuesta al patrón, por no dar cumplimiento a la parte in fine del Artículo 47 de la Materia, en el sentido de considerar que tal omisión, trae como consecuencia que el despido alegado por el trabajador en su caso, éste se considere injustificado, es, en nuestro concepto, inconstitucional, a la luz de las Garantías de la Previa Audiencia y de Legalidad, consagradas respectivamente en los Artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

4.- Criterios Jurisprudenciales

En este apartado, plasmaremos algunas jurisprudencias, así como los precedentes emitidos por nuestros más altos Tribunales en materia de trabajo como son la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los Tribunales Colegiados de Circuito en

Materia de Trabajo, las cuales fueron consultadas en el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, compilación de Apéndice de Jurisprudencia 1917-1986, editada por el Servicio de Información sobre Asuntos Laborales, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consistente en Diez Volúmenes, respecto de los puntos estudiados en este capítulo y relativos a la falta de aviso de rescisión, el cual está previsto en la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON, DE SU CAUSA. La falta de cumplimiento que al patrón impone el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión no produce las consecuencias de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la Materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el Art. 48 (Sic) de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos y defensas, atento lo establecido en los Artículos 752 y 753 fr. V de la Ley invocada; o sea, que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas, precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a

un arreglo conciliatorio, atento a lo previsto por la fr. III del precitado Artículo 733 [Sic]; y, en tercer lugar porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de lo que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado art. 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad.

7a. Epoca, 5a, Parte

Vol. 59 Pág. 34 A.D. 2650/73 Everardo Hernández Pelayo.

Vol. 60 Pág. 36 A.D. 1748/73 Jorge Alberto García Quintanilla.

Vol. 64 Pág. 30 A.D. 1876/73 Vicente Romero Vargas.

Vol. 69 Pág. 22 A.D. 1449/74 J. Teódulo Corral Subizar.

Vol. 72 Pág. 40 A.D. 2024/73 Graciela Saucedo Muñoz y otras. (59)

(59) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1975, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Jurisprudencia No. 199, México 1986, p. 111.

Tesis relacionada

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA, QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA. El aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión exigido al patrón por el art. 47, párrafo último, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto que el trabajador conozca la causa del despido para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo; y, en esa virtud, si al trabajador no se le dio aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero si se le dijo a que obedecía la misma, el fin perseguido por el invocado precepto legal, consistente en que el trabajador conozca la causa de la separación, queda satisfecho, y sólo quedará pendiente el que el despido sea o no justificado y de que el mismo haya efectuado o no por alguna de las causas que señala el propio precepto.

7a. Epoca. 5a Parte.

Vol. 58 Pág 45 A.D. 3379/73 Luis Felipe del
Castillo Carrillo. (60)

(60) Ibidem, p. 132.

AVISO DE RESCISION DADO A LA JUNTA NO ACREDITA NINGUNA DE LAS CAUSAS CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual deberá ser oportunamente comprobado dentro del procedimiento laboral correspondiente.

Amparo Directo 665/76.- Restaurant Avenida Francisco Fong Juy, Hotel Avenida y Francisco Pérez Esparza, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, 18 de marzo de 1977.- Tesis 9, Pág. 388. (61)

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION DEL NEXO LABORAL.- De la disposición del Artículo 47, in fine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados, por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así por eso estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es evidente que la falta de aviso al trabajador directa-

(61) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Tesis No. 353 (9), México 1986, p. 25.

mente o por conducto de la Junta impide que aquél formule adecuadamente su demanda y así mismo se prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí sólo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

Amparo directo 1655/81.- Agentes de Radio y Televisión, S. A.- 1° de diciembre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Víctor E. Maldonado Lara.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 573/81.- Rubén Hinojosa Santoyo.- 13 de abril de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretaria: Mónica Franco.

Amparo directo 243/82.- José González Hernández.- 3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Gregorio Valencia B.

Amparo directo 319/82.- Miguel García Jiménez y

otro.- 21 de junio de 1982.- Unanimidad de votos.-
Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Leonardo A.
López Taboada.

Amparo directo 2109/80.- Agentes de Radio y
Televisión, S. A..- 15 de julio de 1982.- Unanimidad de
votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario:
Víctor E. Maldonado Lara. (62)

LEY ANTERIOR, FALTA DE AVISO DE RESCISION, NO
GENERA PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO. El hecho de
que el patrón no haya dado aviso al actor de la causal de
rescisión de contrato, no tiene como consecuencia que se
genere la presunción de que el despido fue injustificado
ello porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha
establecido que en estos casos sólo debe imponerse multa
al patrón contraveniente. A mayor abundamiento, este
Tribunal Colegiado advierte que los ordenamientos ver-
tidos por el quejoso en torno a la violación del Artículo
47 último párrafo de la Ley de Amparo [Sic], se refiere a
la reforma que se hizo a tal Numeral a partir del primero
de mayo de mil novecientos ochenta, razonamientos que son
inatendibles porque la demanda [Sic] se presentó antes de
esa fecha (veintinueve de Febrero de mil novecientos
ochenta), y por lo tanto, la Ley aplicable es la

(62) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Primer Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Jurispru-
dencia No. 2, México 1986, p. 109.

anterior, con base en lo dispuesto por el Artículo Segundo los juicios de la Ley Federal del Trabajo reformada, de que los juicios que se hayan iniciado con anterioridad a la vigencia de este decreto, continuarán su trámite, conforme a las disposiciones anteriores.

Amparo directo 143/82.- Gerónimo de la Paz Briseño.- 9 de julio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Antonio Hernández Martínez.- Secretario: Xavier Luévano Mesta. (63)

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU FECHA Y CAUSA. Si la parte demandada confiesa haber despedido al trabajador, y que no le dió aviso por escrito de la fecha y causa o causas del mismo, resulta evidente que el demandado no cumplió con la exigencia o requisito previsto en la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la obligación que tiene el patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, o hacerlo del conocimiento de la Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, si el trabajador se negó recibir el aviso, proporcionando a dicha Junta el domicilio que tenga

(63) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Tesis No. 19, México 1986, pp. 167-168.

registrado y solicitando su notificación al trabajador, falta que por sí sola basta para considerar que el despido fue justificado [Sic] de conformidad con lo dispuesto por el propio precepto legal, sanción que se estableció al reformarse su última parte, y que entró en vigor el primero de Mayo de mil novecientos ochenta.

Amparo directo 492/82.- Enrique Silva Rivera.-
29 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente:
Gabriel Santos Ayala.- Secretaria: Martha Guadalupe Ortiz
Polanco. (64)

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.- Conforme al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los Artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los

(64) Ibidem, Tesis No. 29, pp. 168-169.

hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Amparo directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 1° de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3748/82.- Empresa Sicamex, S.A.- 1° de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 7345/82.- Gorduroy, S.A.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 5071/82.- Austraberto Vázquez Aguilar.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 5071/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S. A.- 6 de junio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-

Secretario: Héctor Santacruz Fernández. (65)

AVISO DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA.- La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice ya que tal omisión no es imputable al patrón.

Amparo directo 18/83.- Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S. A.- 2 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Julio J. Ponce Gamiño. (66)

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO ESCRITO DE LA CAUSA Y FECHA DE LA.- Si bien es cierto que el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta,

(65) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1983, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia No. 3, México 1986, pp. 18-19.

(66) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1983, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Tesis No. 2, México 1986, p. 161.

establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y la falta de ello, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, también lo es que, esa disposición tiene por objeto que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa o causas del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo y si durante el procedimiento laboral se demuestran esas circunstancias, o sea, que tuvo conocimiento verbal y ante testigos de la fecha y causa o causas de la separación, de acuerdo con una recta interpretación jurídica el fin primordial perseguido por el invocado precepto legal, queda satisfecho, aún cuando no se le haya dado al trabajador aviso por escrito, y por consiguiente, no debe sancionarle al patrón teniendo el despido como injustificado, sino que debe dársele oportunidad de que acredite la justificación del mismo, pues considerar lo contrario, sería apartarse de la Justicia, ya que por una falta de formalidad administrativa, irremisible se tendría que condenar al demandado, sin darle oportunidad de defenderse, es decir, que por el hecho de no dar por escrito, el aviso respectivo se tuviera como injustificado el despido sin aducir prueba en contrario, lo que traería como consecuencia la violación de la Garantía de la Audiencia prevista en la norma imperativa Constitucional, porque al que se dejaría en estado de indefensión, sería al demandado. Lo que es antijurídico y violatorio del Artículo 14 Constitucional. Además, en materia laboral subsiste el principio general

de Derecho de que el autor de un juicio está obligado a exponer con claridad y a probar los hechos de la acción, con las salvedades que la propia ley y la Jurisprudencia establecen, y el demandado a hacerlo mismo con los hechos en los que funde sus excepciones y defensas, y esta disposición ya no tendría razón de ser, si de todos modos se va a condenar al demandado a la indemnización constitucional y a otras prestaciones accesorias, y también debe tenerse en cuenta que la justificación del despido depende de que los hechos que la originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado Artículo 47 con base en las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad.

Amparo directo 235/83.- Armando Mandujano López.- Ponente: Luis Vargas Chávez.- Secretaria: Rosa Edilia Quevedo Ramos. (67)

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efectos en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción dentro de los 5 días

(67) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1983, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Tesis No. 23, México 1986, pp. 178-179.

siguientes al despido del trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Amparo directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1° de octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A.- 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas. (68)

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Precedentes:

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa. (69)

(68) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia No. 3, México 1986, pp. 16-17.

(69) Ibidem, Tesis No. 27, p. 37.

AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.- Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de la rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta, para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y cuando, como en la especie, al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.

Amparo directo 595/85.- Gabriel Hernández Zavala. 31 de octubre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltasar Alvear. Secretario: Ricardo Díaz Chávez. (70)

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo, que el patrón pudiera haber aducido al contestar la demanda.

(70) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1985, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Tesis No. 9, México 1986, p. 173.

Amparo directo 9490/84. Enrique García Morales. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 13 de junio de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro. 4 de abril de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 395/82. María de los Angeles Leal Martínez. 6 de septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Constantino Martínez Espinosa. (71)

AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, NO SE REQUIERE QUE SE ESPECIFIQUE EN EL MISMO LAS CIRCUNSTANCIAS DE LUGAR, TIEMPO Y MODO EN QUE SE ACTUALIZARON LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN.- El Artículo 47

(71) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, Secretaria del Trabajo y Prevision Social, segunda edición, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis No. 15, México 1987, pp. 106-107.

de la Ley Federal del Trabajo después de enumerar en sus quince fracciones las causas por las cuales el patrón pueda rescindir, sin responsabilidad un contrato de trabajo, establece la obligación que tiene que dar aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión; para satisfacer ese requisito es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir sus efectos y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron para tomar la decisión, las cuales, para que tengan validez, deben encuadrar en una o varias de las diferentes causas que enumera en sus diversas fracciones, sin que constituya una obligación para el patrón la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se actualizaron esas causas, siendo suficiente que se le hagan saber los hechos que la constituyen, para considerar que ese aviso satisface los requisitos legales.

Amparo directo 3180/84. Tomás Lara Arreola. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Véase

Jurisprudencia número 3, Pág. 6, Informe de 1983. (72)

(72) Ibidem, Tesis No. 16, pp. 187-188.

AVISO DE RESCISION NOTIFICADO AL TRABAJADOR EN LUGAR DIVERSO AL DE SU DOMICILIO.- La fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no determina que el patrón debe entregar el aviso de rescisión en el domicilio del trabajador, pues no establece ese requisito como una formalidad esencial para que surta efectos el mencionado aviso, por lo que al respecto no es aplicable el Título Catorce, Capítulo VII de la Ley Laboral, toda vez que dicho capítulo, que comprende del Artículo 739 al 752, se refiere a las notificaciones que se efectúan durante el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no así a la notificación que el patrón hace al trabajador con respecto al aviso rescisorio; en tal virtud, si el mencionado aviso es entregado a aquél en lugar diverso al de su domicilio, dicho aviso surte todos sus efectos legales.

Amparo directo 529/86. José Luis Deleo Acevedo.
2 de julio de 1986. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. (73)

AVISO DE RESCISION, TERMINO PARA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA.- Los Artículos 516 al 522 de la Ley Laboral, establecen de manera limitativa los casos de prescripción que la propia ley regula, y entre ellos no

(73) *Ibidem*, tesis No. 17, p. 108.

se contempla el término de cinco días a que se refiere el Artículo 47, in fine, del Código Laboral, por lo que resulta evidente que respecto de este término no puede hablarse de prescripción.

Amparo directo 831/86.- Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de octubre de 1986. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado. (74)

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, DEBE ESTUDIARSE AUN DE OFICIO.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, tienen la obligación de analizar reforma previa a la legalidad o a la ilegalidad de la rescisión, si el patrón cumplió con los requisitos que para tal efecto señala el Artículo 47 en su fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, pues debe tenerse presente que el requisito que nos ocupa, es previo e ineludible su cumplimiento, y es obligatorio su examen por las Juntas aún de oficio, en atención a que de los términos en que se encuentra concebida la última parte del precepto en cuestión, su falta de cumplimiento trae que el despido se considere injustificado y siendo esto así, resulta indebido estudiar las causas que hayan servido de base a la rescisión alegada.

(74) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis No. 3, México 1987, p. 182.

Amparo directo 42/86 (356/86). José Luis Martínez Ramírez. 24 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Mario González García. (75)

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- Del contenido del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene claramente la conducta y cargas probatorias que, en relación al aviso, corresponden al patrón, así como el tipo de omisiones que conllevan la sanción de tenerse, de por sí, injustificado el despido; esto es, conforme a lo dispuesto en lo conducente por el Artículo 47 en comento, el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión y, en caso de negarse dicho trabajador a recibirlo, negativa que la parte patronal deberá acreditar en el juicio laboral correspondiente, debe solicitar a la junta respectiva en los términos que el propio precepto establece, sea ésta quien proceda a notificar al trabajador del aviso de referencia, operando la sanción de que se ha hablado, tan sólo en los casos que el dispositivo en comento señala, es decir, cuando el patrón omite dar aviso al trabajador, o bien, cuando ante la negativa de éste a recibirlo, ese patrón omite comunicarlo a la Junta solicitando su intervención para que por su conducto se no-

(75) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Pesis No. 3, México 1987, p. 228.

tifique el multicitado aviso, sanción que en modo alguno es operante cuando el aviso deja de realizarse por omisión de la responsable, omisión que desde luego no debe ser imputable a la parte patronal quien queda excluida de la misma al dar cumplimiento al procedimiento que el precepto en comento establece.

Amparo directo 772/85. Heriberto Lerma García. 21 de febrero de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas. (76)

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, FALTA DE.- La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su Artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aún cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral esté confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen.

Amparo directo 87/86. Jorge Antonio Padilla

(76) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Octavo Circuito, Tesis No. 2, México 1987, pp. 299-300.

Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto. (77).

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. PROCEDIMIENTO. El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificar a aquél el aviso de despido, previa solicitud del patrón, luego entonces, la petición de referencia producirá un procedimiento paraprocesal o voluntario, parecido al de la Jurisdicción Voluntaria, pero diferente por tener características propias de la Materia Laboral; mismo que está previsto y regulado en los Artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y, en su caso, se deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende según el caso; por lo tanto, si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, evidente resulta concluir que en la especie no se cumplió con lo previsto por el Artículo 47 de la Ley de la Materia.

(77) [ibidem, Tesis No. 1, p. 100.

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto. (78)

AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA LA PROCEDENCIA.- Para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario que se prevé y regulada por los Artículos 982 y 983 de la Ley que regula las relaciones laborales.

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto. (79)

(78) *Ibidem*, tesis No. 4, pp. 300-301.

(79) *Ibidem*, tesis No. 5, p. 301.

En este apartado es pertinente señalar que existe muy poca jurisprudencia en relación a los supuestos establecidos en la parte in fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no así los precedentes; que en ese sentido, sostiene nuestros Tribunales del Trabajo, como son la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

Ahora bien, de la transcripción hecha con antelación, notamos que existen tesis, las cuales deben considerarse contradictorias, ya que, por una parte sostienen que si el patrón no cumple con lo establecido en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, no dar por escrito al trabajador las causas o motivos por los cuales se le rescinde la relación de trabajo, se considera que éste último fue despedido en forma injustificada y por otro lado, se sostiene que la justificación o injustificación del despido, no dependen del aviso de rescisión o falta del mismo, sino de los hechos que lo originaron, sean estos constitutivos o nó del Artículo 47 del citado ordenamiento, lo cual deberá de ser oportunamente comprobado dentro del proceso laboral correspondiente.

CONCLUSIONES

Primera.- El despido o rescisión es un acto unilateral de la voluntad, por medio de la cual el patrón o trabajador indistintamente, deciden poner fin a la relación de trabajo, la cual puede ser expresa o tácita, entendiéndose la última, aquélla que resulta de hechos o actos que la presupongan o autoricen a presumirla.

Segunda.- El término de despido, es el más adecuado, en virtud de comprender éste su integridad y naturaleza, la cual emana de la terminología empleada en la fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en virtud de derivarse del principio general de derecho, que cuando existe duda en algún precepto de una ley reglamentaria para su aplicación, es de remitirse al concepto fundamental, esto es, a nuestra Carta Magna.

Tercera.- La relación o contrato de trabajo, regula las relaciones obrero-patronales, tendientes a garantizar la estabilidad del trabajo, más sin embargo, así como nace, también puede sufrir una suspensión o terminación, ésta última como

consecuencia de la rescisión de la relación o contrato de trabajo.

Cuarta. - Como modalidad al principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en la idea por la cual el trabajador, en forma permanente, conserve sus derechos y sus correlativas obligaciones derivadas de su contrato o relación de trabajo y sólo excepcionalmente, por circunstancias graves, podrá disolverse el mismo, tal es el caso de la rescisión del contrato de trabajo por causa justa imputable a él y sin responsabilidad para el patrón.

Quinta. - La carga de la prueba corresponde al patrón o empresa, cuando éste rescinde el contrato o relación de trabajo en forma justificada a sus trabajadores, por una o varias causales que prevé el Artículo 47 en sus diversas fracciones de la Ley Federal del trabajo.

Sexta. - La fecha, en el aviso de la rescisión, es un elemento esencial de éste, ya que se determinará con esta situación, el término de prescripción en favor del patrón, respecto del trabajador de una posible demanda en su

contra, y en el caso de darse este supuesto, estando ya prescrito el derecho del trabajador, el patrón podrá excepcionarse en ese sentido y así destruir la acción del trabajador.

Séptima.- En la práctica forense, los abogados patronales para evitar la carga de la prueba, se abstienen de dar el Aviso respectivo de Rescisión previsto en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esperando que, por Vía de Acción, demande el trabajador negando el despido y ofreciendo el trabajo, lo que hace que se revierta la carga de la prueba en contra del trabajador.

Octava.- Resulta evidente la inconstitucionalidad de la sanción prevista en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste, las Garantías de Previa Audiencia y de Legalidad, consagradas en los Artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

Novena. - En nuestro concepto, la justificación o injustificación de un despido, no debe de depender de un simple aviso administrativo, sino de los hechos que lo originaron, situación que el patrón debe de acreditar en la etapa de demanda y excepciones, momento procesal, en el cual se fija la litis, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 877 y 878 de la Ley Federal del Trabajo.

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

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de despido", segunda edición, Trillas, S. A., México, 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Porrúa, S. A., México, 1974.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, segunda edición, Porrúa, S.A., México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, décima edición, Porrúa, S.A., México, 1985.

MORENO, Daniel. "Derecho Constitucional Mexicano", segunda edición, Pax, México, librería Carlos César-men, S. A., México, 1973.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. "El Despido", séptima edición, Pac, S.A., México, 1985.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral", Pac, S. A., México, 1985.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. "Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los Trabajadores en el despido", Trillas, S.A., México, 1985.

TENA RAMIREZ, Felipe. "Derecho Constitucional Mexicano", vigésima primera edición revisada y aumentada, Porrúa, S. A., México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Porrúa, S.A., México, 1965.

LEGISLACION

"Ley Federal del Trabajo", comentada por Alfonso Teja Zabre, quinta edición, Botas, México, 1937.

"Ley Federal del Trabajo", comentarios y jurisprudencia, Juan B. Climent Beltrán, cuarta edición, Esfinge, S.A. de C.V., México, 1990.

"Nueva Ley Federal del Trabajo", tematizada y sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores, et al, vigésimo cuarta edición, Trillas, S.A., México, 1989.

JURISPRUDENCIA

Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, Compilación de Apéndice de Jurisprudencia 1917-1986, editada por el Servicio de Información sobre Asuntos Laborales, (SIAL), dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consistente en Diez Volúmenes.

H E M E R O G R A F I A

BECERRIL, Andrea. "Impide la Policía realizar la falta colectiva en Cuautitlán", En la Jornada, México, Número 2012, Año Seis, Abril 20, 1990.

BECERRIL, Andrea. "Por 3 horas, 270 obreros ocuparon la oficina central de Ford", En la Jornada, México, Número 2107, Año Seis, Julio 25, 1990.

BECERRIL, Andrea. "Rotundo no de la Ford a la reinstalación de los 685", En la Jornada, México, Número 2080, Año seis, Junio 28, 1990.

BECERRIL, Andrea. "Se espera una pronta respuesta favorable: Reqlín", En la Jornada, Número 2013, Año Seis, Abril 21, 1990.

GARRIDO, Luis Javier. "La llave del candado", En la Jornada, México, Número 2012, Año Seis, Abril 17, 1990.

HERNANDEZ, Evangelina. "Esta semana será crucial para tra-
bajadores de la Modelo", En la Jornada,
México Número 2009, Año Seis,
Abril 17, 1990.

NUESTRA CONSTITUCION. "Historia de la Libertad y Sobera-
nía del Pueblo Mexicano, Instituto
Nacional de Estudios Históricos de la
Revolucion Mexicana, México, 1990.

VAZQUEZ OSORNO, Violeta, et. al. "Al pueblo de México",
En la Jornada, México, Número 2009,
Año Seis, Abril 17, 1990.