

203

2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

**Seminario del Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social.**

**CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES DE
RESCISION DE LA RELACION LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

**VICTOR MANUEL CHAVEZ
MONTES DE OCA**

México, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

Introducción	6
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

I.. Antecedentes	8
1.1.- Antecedentes del Derecho Laboral en México	9
1.2.- La Ley Federal del trabajo de 1931	31
1.3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970	35
1.4.- La Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	37

CAPITULO SEGUNDO.

2.. Conceptos	41
2.1.- Derecho del Trabajo	42
2.2.- Trabajo (sus diferentes acepciones)	49
2.3.- Trabajador y Patrón (definición y concepto)	50
2.4.- Relación y Contrato de Trabajo	65
2.5.- Despido y Separación	77

CAPITULO TERCERO.

3.. Vicisitudes de la Relación Laboral	81
3.1.- Suspensión de la Relación Laboral	82
3.2.- Rescisión de la Relación Laboral	101
3.3.- Terminación de la Relación Laboral	129

CAPITULO CUARTO.

4.. Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación Laboral	132
4.1.- La Inmunidad de La Relación Individual de Trabajo con una duración mayor a veinte años	139
4.2.- La Determinación de las Causas Particularmente Graves	143
4.3.- La Aplicación de las Sanciones Ante la No Procedencia de la Rescisión	174
4.4.- La Prescripción en Relación con la Repetición de la Falta o la Comisión de otra	180
CONCLUSIONES	187
BIBLIOGRAFIA	192

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

El legislador laboral omitió establecer en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, cuáles son las causas particularmente graves, y la jurisprudencia laboral hasta nuestros días tampoco lo hace; en tal virtud, la presente tesis tiene por objeto el proponer una solución a la referida laguna de Ley, pues ahora, el juzgador tiene bajo su criterio y arbitrio la calificación de la gravedad de la causal de rescisión, lo que ha generado la existencia de diversidad de criterios entre nuestras autoridades laborales, en la aplicación del artículo 161 de la Ley de la materia, esto último nos conduce a precisar que debemos entender por "CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL", partiendo de una definición que sin pretender ser acabada nos atrevemos a aportar. Asimismo, y en función de la definición, vertida en el cuerpo del presente trabajo de investigación, determinamos que fracciones legales del artículo 47 de la Ley son causas particularmente graves.

Cuatro son los capítulos que forman este trabajo, mismo que encontrará seguramente diferentes puntos de vista, el nuestro encuentra su fundamento en la ley, admitiendo desde

luego las deficiencias que se le pudiesen encontrar, pero al mismo tiempo aceptamos el compromiso futuro de revisar y mejorar nuestras inquietudes jurídicas aquí expuestas.

Ahora bien, con este trabajo también perseguimos lograr que se unifiquen los criterios de nuestras autoridades laborales en la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador ha dejado una tercera parte de su vida, por lo menos, en la prestación de sus servicios al patrón, y evitar con ello injusticias de las que pueda ser objeto el trabajador.

CAPITULO PRIMERO

1.. ANTECEDENTES

1.1.- ANTECEDENTES
DEL DERECHO LABORAL
EN MEXICO :

En la realización de la presente tesis, consideramos necesario hablar de los antecedentes de nuestro derecho laboral mexicano, ya que, de no hacerlo, carecería nuestro estudio de lo más elemental. Así trataremos de explicar brevemente en éste, nuestro primer capítulo de tesis, el nacimiento y desarrollo, hasta nuestros días, del derecho laboral en México.

Obedeciendo a razones prácticas dividiremos el presente capítulo en cuatro etapas, siendo la primera de ellas el proceso anterior a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; la segunda partiendo de la misma Constitución de 1917, y hasta la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931; la tercera comprenderá el período que va desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970; la cuarta y última, comprenderá las reformas procesales del año de 1980 a dicho ordenamiento.

Trataremos de encontrar a lo largo de todo el capítulo los antecedentes, que contribuyeron a la creación de

la norma jurídica objeto de nuestro estudio.

Por lo que concierne a la primera de las etapas cronológicas que arriba señalamos, podemos decir que, antes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, encontramos los antecedentes legislativos encaminados a un derecho laboral en las Leyes de Indias.

En el referido cuerpo legislativo se establecieron, según afirma el licenciado Genaro V. Vázquez, en su obra "Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios", las siguientes disposiciones fundamentales:

- a).- La reducción de horas de trabajo.
- b).- La jornada de ocho horas (Ley VI, del Título VI, del Libro III de la recopilación de Indias).
- c).- Los descansos semanales, establecidos originalmente con motivos religiosos y las fiestas de guardar (Ley XVII en el título I de la recopilación).
- d).- El pago del séptimo día (sus antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios).
- e).- La protección al salario, el pago en efectivo, el pago oportuno y el pago íntegro para evitar engaños y fraude en el pago del salario (Ley X, Título VII, Libro VI de la recopilación), puntualidad en el pago (Ley XXI, Título XVI,

Libro III), (Ley IX, título XV, Libro XI), y la obligación del pago en efectivo (Ley VII, Título XIII, Libro VI).

f).- La tendencia a fijar un salario.

g).- La protección a la mujer encinta y el establecimiento de la edad mínima de catorce años para trabajar (visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, a que citó la Corona para discutir los excesos de los españoles en la explotación de los indios).

h).- La protección en las labores insalubres y peligrosas (Ley XIV, Título VII, del Libro VI).

i).- El principio procesal de "verdad sabida", que opera en favor de los indios (Ley V, Título X, Libro V).

j).- El principio de casas higiénicas (Capítulo V, de la Real Cédula, dictado por el Virrey Antonio de Bonilla).

k).- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad (Real Audiencia del 23 de marzo de 1785 en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas).⁽¹⁾

El maestro Néstor de Buen Lozano, califica a las Leyes de Indias como muy avanzadas para su tiempo y como la primera legislación social dictada en el mundo, pero al mismo tiempo como una reliquia histórica, asimismo, afirma que las

¹⁾. Cit. por De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I., 5a. Edición., Ed. Porrúa S. A., México, 1984, pp. 266 - 268.

Leyes de Indias no funcionaron en realidad.⁽²⁾

En el mismo sentido, Genaro V. Vázquez dice, con relación a las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, lo siguiente: "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomendaderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía: "Que por la dilación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno y derecho de las partes interesadas"; otras veces, por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con otras".⁽³⁾

²⁾. De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit. , pp 268 y 269.

³⁾. Cit. por De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 269.

El maestro José Dávalos Morales, con relación a la aplicación de la Leyes de Indias, señala que fueron los ordenamientos jurídicos que más sobresalen en su época, sin embargo, privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.⁽⁴⁾

Es criterio uniforme de los tratadistas del derecho del trabajo, que las Leyes de Indias son avanzadas para su tiempo y dignas de quedar incluidas en el derecho del trabajo contemporáneo, toda vez que contenían en sus disposiciones: asegurar a sus indios la percepción efectiva de su salario, jornada máxima de trabajo, salario mínimo y demás disposiciones que antes señalamos. Empero, también existe uniformidad de criterio en cuanto a que prevalecía desigualdad entre el indio y el conquistador.

Al respecto nos dice Mario de la Cueva, "...Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la Recopilación la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan un sello del conquistador

⁴). Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, primera edición, Editorial Porrúa S.A., México 1985, p. 53.

orgullosos..."³⁾

En suma, las Leyes de Indias en la Nueva España fueron una verdadera síntesis del derecho hispánico y las costumbres aborígenes, dignas de cualquier sistema jurídico laboral contemporáneo, pero que en realidad no funcionaron en cuanto a su aplicación.

Podemos afirmar que dichas Leyes de Indias fueron concesiones graciosas, dictadas por la corona española, a una raza vencida y cruelmente utilizada.

En la primera mitad del siglo XIX no existió el derecho del trabajo, sin embargo, hubo en este período histórico intentos por crearlo, más no se concretizó una reglamentación del trabajo en aquella época.

Así, en la guerra de independencia de México, no existió ninguna tendencia legislativa en pro de la creación de un cuerpo de normas encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores, y ésto no es difícil de comprender, ya que en esos momentos de turbulencia social era de primordial importancia la abolición de la esclavitud, de la que eran

³⁾ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 9a., T. I., Ed. Porrúa S. A., México, 1984, p. 39.

objeto los trabajadores, que no se consideraban hombres, sino esclavos y por ello cosas, de las que se dispone sin reparo.

A raíz de lo antes mencionado aparece "El Bando de Hidalgo", en el año de 1810, en el que se obligaba a los dueños de los esclavos a ponerlos en libertad, en un término de diez días -contados a partir de su vigencia- so pena de muerte.

En el año de 1813, Don José María Morelos y Pavón presenta al Congreso de Anáhuac, en Chilpancingo, "Los Sentimientos de la Nación Mexicana", documento que en su párrafo doce indica:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, que mejore sus costumbres, la rapiña y el hurto".⁶⁾

El pensamiento de Morelos, lleno de una profunda conciencia social, en su párrafo decimoquinto, insiste en la

⁶⁾. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 15a. Tomo I, Ed. Porrúa, S.A., México, 1988, p. 40.

prohibición de la esclavitud y en la eliminación de la distinción de castas.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva nos dice que "... a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias".(7)

El "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana", sancionado en Apatzingán el día 22 de octubre del año de 1814, a instancias de Morelos, establece en su artículo treinta y ocho la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", del 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución del 4 de octubre de 1824, y que adoptó para México la forma de república representativa, popular y federal, tampoco contiene ninguna disposición que

7). Idem.

pueda considerarse como un antecedente de derechos laborales.

"La Constitución centralista y conservadora del 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por entender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva constitución".⁽¹⁾

Al ser expulsado el general Antonio López de Santa Anna del poder, Juan Alvarez e Ignacio Comonfort convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso constituyente, el cual se reunió en la ciudad de México el día 17 de febrero del año de 1856, dando como resultado la

¹). De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 271.

Constitución de 1857, misma que en su artículo quinto determinaba que:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo; de educación o voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Asimismo, el Congreso aprobó el artículo quinto y el artículo noveno, ambos importantes para nuestro tema. El primero de éstos habló de las libertades de profesión, industria y trabajo y el segundo se refirió a la libertad de asociación.

El partido liberal mexicano publicó, el primero de julio de 1906, un programa y un manifiesto, buscando el mejoramiento en las condiciones de trabajo, en el sentido que

a continuación se señala:

Un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, prohibición del trabajo a menores de catorce años, condiciones de seguridad e higiene, reglamentación del trabajo a destajo, albergue para los trabajadores del campo como una obligación de los patrones, el pago en efectivo, prohibición de descuentos al jornal, supresión de las tiendas de raya, indemnizaciones por accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas de los jornaleros con los patrones, preferencia a la contratación de mexicanos frente a los extranjeros, la obligación para el patrón de conceder el descanso dominical.

Al respecto Alberto Trueba Urbina, puntualiza que las medidas arriba señaladas van "...encaminadas a la obtención de reivindicaciones a la clase obrera, en el momento histórico en que la dictadura llegara a la cúspide".(9)

Dos grandes movimientos sacuden nuestro país, en los años de 1906 y 1907, el primero de ellos es conocido como la "huelga de Cananea", la cual, en resumidas cuentas, pedía la satisfacción de mejores condiciones generales de trabajo, tales como una jornada máxima de ocho horas, un salario mínimo, la

(9). Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edic. 2a., Ed. Porrúa S. A., México 1972, pp. 3 y 4.

preferencia en el trabajo de mexicanos frente a extranjeros, y el ascenso según aptitudes de cada trabajador.

Esta huelga de los trabajadores de la compañía minera denominada "Cananea Consolidate Copper Company", fue aplastada y reprimida en forma brutal por el entonces gobernador del Estado de Sonora, Fernando Izábal, quien utilizando el apoyo de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de Norteamérica lo logró.

Al respecto, el maestro Néstor de Buen Lozano nos dice que "...con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros".⁽¹⁰⁾

Por lo que toca al segundo de estos movimientos sociales, estalla en el año de 1907 en Orizaba, Veracruz, y es conocido como la "huelga de Río Blanco", en la que los obreros textiles de aquella entidad crearon el Gran Círculo de Obreros Libres, tendencia que fue seguida por obreros de Puebla, Querétaro, Oaxaca, Distrito Federal, y Jalisco.

¹⁰⁾ De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 289.

La tendencia organizativa de los obreros a la que nos hemos referido, no tardó en esperar respuesta de las asociaciones patronales, encabezadas por el Centro Industrial de Puebla, que prohibió toda organización obrera, so pena de muerte.

Lo arriba mencionado incrementó la inquietud organizativa de los obreros que creció con efervescencia en pro de la defensa de sus derechos de coalición y huelga, los cuales fueron negados por laudo presidencial del 5 de Enero de 1907, y que ordenó, asimismo, la reanudación de las labores en las empresas textiles de aquellos Estados del país, en los que se presentó dicho movimiento organizativo.

Los trabajadores, por su parte, se negaron a cumplir el laudo presidencial, provocando el descontento del gobierno, quien reprimió este histórico movimiento huelguístico, que sólo demandaba su derecho de coalición y huelga.

Adolfo Gilly dice al respecto "... las luchas obreras de la primera década del siglo XX, apuntaban en sus reivindicaciones económicas y políticas y en su base social, el proletariado, hacía el futuro y tendía a buscar alcances nacionales: Cananea exigía las ocho horas y atacaba al

gobierno central; Río Blanco fue la culminación de una huelga textil nacional y exigía el derecho de organización".⁽¹⁾

Es en el año de 1910, cuando Francisco I. Madero lanzó el 5 de octubre el "Plan de San Luis", desconociendo al gobierno del General Porfirio Díaz e introduciendo el principio de "No reelección". En el punto tercero de dicho Plan se hace referencia al problema agrario, en cuanto a la restitución de tierras a los pequeños propietarios, este punto del Plan de San Luis atrajo la atención del campesinado mexicano y por ende la obediencia a su llamado para levantarse en armas. Es precisamente esta última cuestión la que convirtió la revolución mexicana, de política a social.

Al acceder Francisco I. Madero al poder, como consecuencia de los acuerdos de ciudad Juárez, donde se estableciera que Porfirio Díaz se comprometía a renunciar a la presidencia, y al mismo tiempo, que cesaba la lucha armada, no se mencionó nada con relación al problema de la tierra, omisión tan grave, que motivó al campesinado mexicano a levantarse nuevamente en armas, siguiendo al caudillo del sur, Emiliano Zapata, y a su bandera de "tierra y libertad".

¹⁾. Gilly, Adolfo, La Revolución Interrumpida, Edic. 14a, Ed. El Caballito, México 1980, pp. 43 y 44.

Por otra parte, Venustiano Carranza, a la sazón gobernador del Estado de Coahuila, desconoció al general Victoriano Huerta como presidente de la república y llamó a derribar al "gobierno del usurpador", a través del "Plan de Guadalupe", mediante el cual se condenó el golpe de Huerta y se desconoció su gobierno, también desconociéndose los poderes Legislativo y Judicial, y se designaba como jefe del Ejército Constitucionalista al propio Don Venustiano Carranza, quién al ocupar la ciudad de México, se encargaría de convocar a elecciones generales para elegir presidente de la república.

Nos parece pertinente mencionar que, en la discusión del proyecto al Plan de Guadalupe, Francisco J. Mújica consideraba que el proyecto no incluía las exigencias sociales de la época y luchó por consignar derechos obreros, reparto de tierras, abolición de tiendas de raya y reivindicaciones sociales, a las que se opuso Venustiano Carranza, ya que él sólo preveía un cambio de gobierno, es decir, cambios de forma pero no de fondo.

El Plan a que hacemos referencia en el párrafo que antecede fue aprobado en los términos del proyecto, a este respecto Mario de la Cueva nos dice "... el Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el establecimiento de la Constitución violada, en él, el ejército del pueblo se llamó

constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de los derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo".⁽¹²⁾

Es oportuno aclarar que no es nuestro propósito relatar en forma minuciosa la revolución constitucionalista, ya que por una parte nos desviaríamos del objetivo del presente trabajo, y por otra el estudio de tan complejo movimiento social ha sido prolijamente analizado por renombrados historiadores, por lo cual opinamos que más reiteración resulta del todo ociosa.

Hecha esta aclaración, encontramos en materia laboral una etapa legislativa preconstitucional, que comienza a surgir con entusiasmo en las distintas entidades de la república mexicana y de la cual podemos citar, como hechos relevantes, los siguientes:

-El 23 de agosto de 1914, el entonces gobernador del Estado de Aguascalientes, Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

¹²⁾. De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 44.

-Eulalio Gutiérrez, quien fuera gobernador del Estado de San Luis Potosí, por decreto del 15 de septiembre, instituyó el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas, el pago en efectivo, prohibió las tiendas de raya; declaró inembargables los salarios, creo el Departamento del Trabajo, y determinó la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

-Por su parte Luis F. Diéguez, en aquella época gobernador del Estado de Tabasco, promulgó un decreto por el cual se impuso el salario mínimo y la jornada laboral de ocho horas para los peones del campo.

-En el Estado de Jalisco, siendo gobernador Manuel M. Diéguez, se promulgó una ley el 2 de septiembre de 1914, en la que se consignó el descanso dominical y el descanso obligatorio para los días veintiocho de enero, cinco y veintidós de febrero, cinco de mayo, dieciocho de julio, dieciséis de septiembre, once de noviembre y dieciocho de diciembre; así como las vacaciones anuales de por lo menos ocho días, asimismo, estableció sanciones para los que trabajaran esos días.

-En este mismo Estado apareció la ley de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 4 de octubre de 1914, que tiene el

mérito, tanto de haber reglamentado el contrato individual de trabajo, como de haber creado las "Juntas de Conciliación y Arbitraje".

-La obra legislativa preconstitucional en materia laboral, también se presentó en el Estado de Veracruz donde por decreto de su otrora gobernador, Manuel Pérez Romero, fue consignado en esa entidad federativa el descanso semanal obligatorio. Para este mismo Estado, Cándido Aguilar, con su Ley del Trabajo, promulgada el diecinueve de octubre de 1914, consagra la jornada máxima de nueve horas, con descanso para tomar alimentos; el descanso dominical y los días festivos; el pago del salario, mismo que podía ser efectuado por semana o por mes; la obligación del patrón de proporcionar asistencia médica a sus trabajadores, y también la obligación de crear escuelas primarias, cercanas a la residencia de los obreros; además, con profunda visión, estableció la existencia de tribunales del trabajo, a los que denominó "Juntas de Administración Civil".

-No podemos pasar por alto al Estado de Yucatán, que en opinión del maestro Néstor de Buen Lozano, "... fue la cuna del socialismo mexicano, y que en ese Estado, por lo tanto, es donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis

progresistas".⁽¹³⁾

Encontramos, en la etapa que estamos reseñando, dos leyes que promulgara el general Salvador Alvarado. La primera de ellas, el día 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la segunda fue la Ley del Trabajo para el Estado, de fecha 11 de diciembre de 1915.

Por otra parte, Venustiano Carranza comprendió la desarrollada fuerza social del pueblo, que demandaba resultados positivos de la revolución mexicana, como es una nueva Constitución que consagrara derechos sociales en beneficio de la pequeña propiedad, del trabajador rural, y del obrero, dicho de otra manera, normas jurídicas dirigidas "...a los sectores de la población cuya protección por parte del Estado era ya indispensable: los campesinos y los obreros".⁽¹⁴⁾

Al percibir Venustiano Carranza lo antes mencionado, convocó al pueblo para elegir representantes a un Congreso Constituyente, evento que tendría verificativo el día 14 de septiembre de 1916 en la ciudad de Querétaro, con objeto

¹³). De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 303.

¹⁴). De la Madrid Hurtado, Miguel, Elementos del Derecho Constitucional, Ed. I.C.A.P., México 1982, p. 569.

de fijar el contenido futuro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el Congreso Constituyente de Querétaro, mismo que fue integrado por 200 diputados, se manifestaron dos tendencias, por una parte, la progresista o avanzada, y por la otra, la conservadora.

En cuanto al proyecto de reformas a la Constitución Política de 1857, podríamos aceptar las palabras de Néstor de Buen Lozano, quien dice que "... en realidad no aportaban casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, que establecía, que "El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido en un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".¹³⁾

Es importante para nuestro estudio, destacar la discusión que, en el Congreso de Querétaro, se ventiló tocante al artículo quinto del proyecto de Constitución. Así en los comentarios de la época se matiza, que en relación a las adiciones formuladas por la comisión, -encargada de dictaminar

¹³⁾. De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 314.

sobre el proyecto del citado artículo-; incluyó en éste el principio de jornada máxima de ocho horas, el descanso hebdomadario, y la prohibición del trabajo nocturno de los niños y las mujeres, estas añadiduras provocaron una acalorada polémica en el dictamen; manifestándose, por un lado, quienes estaban en contra de las mismas, como Fernando de Lizardi, quien sostuvo que se encontraban fuera de lugar y que por ello se reservaran hasta en tanto no se discutiera la facultad del Congreso de la Unión para legislar en asuntos del trabajo; y por el otro lado, baste con recordar aquí el discurso del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quien expuso la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, al decir:

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que se ha de legislar en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes,

seguros, indemnizaciones etc..."

El párrafo que antecede está cargado, sin duda, de un profundo contenido social que brotaba del pueblo mexicano, en este caso a través de Héctor Victoria, en busca de mejores condiciones de vida.

Tocante a la discusión arriba relatada a grandes rasgos, Froylán C. Manjárez propuso a la comisión redactora la conveniencia de establecer, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un título especial en materia de trabajo, con el propósito de hacer más explícita la situación de los trabajadores. En consecuencia, fue aprobada la creación de un nuevo Título en la Carta Magna que contemplara las cuestiones del trabajo.

Para tales efectos, se nombró un pequeño comité encargado de redactar un proyecto referente a lo que sería el nuevo Título sobre el trabajo, éste comité lo integraron José Natividad Macías, Pastor Rouaix, y el entonces Secretario de fomento en el gabinete constitucional, el licenciado Jorge I. Lugo, así como el diputado De los Ríos, quienes formularon el proyecto en cuestión.

Ya formulado el proyecto de referencia, se turnó a

la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea y después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado, en la quincuagésima séptima sesión ordinaria -el día 23 de enero de 1917- y con ello el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores.

El preámbulo del artículo 123, aprobado por el Constituyente de Querétaro, estableció que "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región"; lo que motivó que fueran promulgadas tales leyes en casi toda la República Mexicana.

1.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El preámbulo del artículo 123 de nuestra Carta Magna, originalmente aprobado por el Constituyente de Querétaro, al que ya nos hemos referido en el apartado anterior, lo consideramos acertado para su época, toda vez que en esos momentos se ignoraban las cuestiones reales en que se encontraba la República, por lo que era más sencillo para los

Estados expedir leyes sobre el trabajo conociendo sus propias necesidades, que conocer las necesidades de todo el país.

Las leyes que fueron más importantes para el derecho del trabajo, en el periodo comprendido entre los años de 1918 a 1928, fueron, por una parte, y según Mario de la Cueva, las leyes para el Estado de Yucatán, de Alvaro Torres Díaz e Ignacio Carrillo Puerto, y por la otra, la ley del trabajo del Estado de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar, el día que la vio nacer, 14 de enero de 1918; de ésta última, el ínclito maestro, al cual en diversas ocasiones recurrimos, Mario de la Cueva, indica que "... es la primera de la república... y es también la primera de nuestro continente; se completo la ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún sirvió, como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931".⁽¹⁶⁾

La ley del trabajo del Estado de Veracruz trajo consigo el reconocimiento de la libertad sindical, así como del derecho de huelga, que en conjunto auxiliaron al movimiento obrero, también consignó disposiciones sobre el salario y sobre condiciones generales del trabajo, mismas que ayudaron al

¹⁶⁾ De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 50.

mejoramiento de la vida de los trabajadores.

El expedirse leyes del trabajo en los distintos Estados de la República, trajo como consecuencia lógica un enjambre de leyes, que daban al trabajador tratamientos distintos, contraviniendo el principio de igualdad de derechos y beneficios, aunado esto a la multiplicación de dificultades, que en la práctica se presentaban; por ejemplo, los conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más entidades federativas; donde las autoridades locales no podían intervenir ya que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus respectivas jurisdicciones.

Por las razones antes señaladas, el poder revisor de la Constitución, tomó cartas en el asunto, y dio solución al problema en el año de 1929, de la siguiente manera: determino que la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y a las locales por una distribución de competencias.

Así fue como se preparó la vía para la expedición de una Ley Federal del Trabajo de aplicación en toda la República Mexicana. Empero, la federalización de la Ley laboral, fue producto de la necesidad de dar a los trabajadores

un tratamiento unitario y no desigual, como antes ocurría.

Como podemos darnos cuenta, el gobierno de aquellos años se vio en la necesidad y en la obligación de reformar la fracción X del artículo 73, relativa a las facultades del Congreso, así como el proemio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que sólo el Congreso Federal tuviera facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Cabe señalar que las reformas a que hacemos referencia, fueron aprobadas el 22 de agosto de 1929.

Creemos oportuno destacar que la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, el 15 de noviembre de 1928, en la cual se presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo para su estudio, al que se refirió Mario de la Cueva, diciendo que "... Este documento,.. es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931."⁽¹⁷⁾

Cabe apuntar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue reiteradamente reformada y adicionada durante su vigencia, hecho que consideramos ocioso pormenorizar, toda vez que no es el propósito de nuestra tesis, bástenos mencionar que

¹⁷⁾. *Ibidem.* p. 54.

su trascendencia la encontramos, básicamente, en tres instituciones, que son: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Estas instituciones, se han convertido en la punta de lanza para los trabajadores en la defensa de sus más elementales derechos sociales, logrando la mejoría constante en el orden económico, cultural y material, de la clase trabajadora

1.3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .

Al cabo de un tiempo considerable, es decir, el transcurrido entre los años de 1931 a 1968, se gesta la preparación de una nueva Ley Federal del Trabajo, por iniciativa de ley, presentada ante las Cámaras en el mes de diciembre de 1968, después de importantes intentos por llegar a culminar este propósito.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue el resultado de un intenso proceso democrático de elaboración de una ley social, en la que participó: el sector patronal, por una parte, y por la otra, el sector obrero, adoptando dichos sectores,

opiniones totalmente opuestas.

Por lo que respecta al sector patronal, éste asumió una posición negativa e intransigente en las discusiones al anteproyecto, a grado tal, que sólo pidieron se hicieran reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y propusieron el contrato a prueba y el contrato de aprendizaje para que formara parte de la nueva ley.

El sector obrero por su parte, adoptó una posición de respeto en las discusiones del proyecto, a las que alude Mario de la Cueva, señalando que "... de ellas se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga".⁽¹⁾

Por lo que toca al poder Legislativo, en las discusiones del proyecto de referencia, hizo modificaciones sin alterar sustancialmente el texto original.

La nueva Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día primero de abril de 1970 y entró en vigor un mes después. Es prudente señalar, que el

⁽¹⁾. Idem.

artículo 161 de la ley de la materia, objeto de nuestro estudio, apareció por primera vez al mundo jurídico con dicha Ley.

1.4.- LA REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en virtud de su trascendente importancia y como resultado de su avance constante, sufrió reformas y adiciones de carácter procesal en el año de 1979, mismas que se conocen como las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980; asunto que abordaremos en el punto que sigue.

Por Decreto del 30 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980, se efectuaron el mayor número de reformas y adiciones, modificando en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, y adicionando el artículo 47 de dicha ley. Asimismo, se derogaron los artículos del 452 al 458, del 460 al 465, 467, 468, 470 y 471, con el objeto de establecer el nuevo derecho procesal del trabajo.

Es evidente la importancia de estas reformas en materia laboral, como por ejemplo, la modificación y adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador del despido y causa o causas del mismo, ésta omisión basta, por sí sola, para considerar que el despido es injustificado.

En nuestro concepto, es plenamente visible que el legislador quiso precisar las consecuencias jurídicas para el patrón, por no cumplir con esta disposición, y a su vez proteger al trabajador.

Por todo lo anteriormente expuesto, consideramos justo que, ante la falta de sanción expresa en la Ley Federal del Trabajo, el legislador plasmara en la norma jurídica los efectos jurídicos a la omisión del patrón de dar aviso del despido al trabajador y además la obligación de aquél, de hacerlo en los términos legales, dicho de otra forma, especificando la causa o causas del mismo; ello con la intención última de no dejar en un estado de incertidumbre al trabajador y pueda en su caso acudir a juicio con conocimiento de causa.

Dentro de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970 destaca "La prueba para mejor proveer", por

la cual las juntas pueden ordenar, sin solicitud de parte, el desahogo de todo tipo de pruebas, con el fin de salvaguardar la verdad real.

Otro de los principios que se plasmaron en las reformas procesales que comentamos, en favor de los trabajadores es el de "La suplencia de las deficiencias en la demanda del trabajador", y que impone a las juntas la obligación de incorporar al juicio los razonamientos y argumentos que no manifestó en su momento el trabajador.

Los principios procesales señalados en los párrafos que anteceden, tienden a equilibrar las desigualdades existentes entre los dueños de los medios de producción y los que no lo son.

Se hace necesario mencionar dentro de estas reformas, la relativa a "la concentración del proceso laboral", disposición que establece una sola audiencia para conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Uno más de los principios sobresalientes, en estas reformas procesales del año de 1980 a la ley de la materia, es el de que "en caso de duda, habrá de prevalecer la interpretación que más favorezca al trabajador".

El legislador, a nuestro parecer, al plasmar en la norma jurídica estos principios, persiguió como objetivo que las partes en litigio dispongan de las mismas garantías y se encuentren en un mismo plano de igualdad procesal y al mismo tiempo, tengan acceso efectivo a la justicia.

Podemos darnos cuenta, de la lectura del presente Capítulo, que el legislador omitió precisar las causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral, a que se refiere el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que es objeto de estudio en la presente tesis. Dicho de otra manera, al legislador, hasta el momento, se le ha olvidado determinar lo que debemos entender por causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral y cuáles son éstas, cuando el trabajador cuenta con más de veinte años de servicios prestados al patrón.

Debemos puntualizar que el precepto legal que nos ocupa, desde que apareció como norma jurídica con la Ley Federal del Trabajo de 1970, no ha sido reformado ni adicionado hasta nuestros días, subsistiendo, por consiguiente, su redacción original, con sus virtudes y carencias.

CAPITULO SEGUNDO

2.. CONCEPTOS

2.1.- DERECHO DEL TRABAJO .

En este capítulo de nuestra investigación, trataremos de definir aquellos conceptos básicos que serán utilizados a lo largo de la presente tesis. Empero, es pertinente aclarar que lo haremos dándoles el sentido con que son utilizados, sin pretender alcanzar conceptos acabados.

En este punto pasaremos a tratar la denominación que se le ha dado a la disciplina jurídica que hemos elegido para nuestro estudio, misma que lleva por nombre "Derecho del Trabajo".

Existe una acalorada polémica en torno a la denominación que debe llevar esta disciplina jurídica. Son muchas las denominaciones propuestas, sin embargo, no las trataremos aquí todas debido a que consideramos que nos perderíamos del objetivo de la presente tesis, así pues, sólo trataremos brevemente este problema, señalando las que nos han parecido más completas.

Dice el maestro José Dávalos Morales que el primer nombre que se le atribuyó a la materia, fue el de "legislación industrial" y se explica, por la época en que surgió, aquí

comienza a nacer el poder de las industrias y consecuentemente el malestar obrero.¹⁹⁾

El primero de los inconvenientes que apunta José Dávalos Morales es, como lo afirma:

"... por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil."²⁰⁾

¹⁹⁾. Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa S. A., México, 1985, p. 8.

²⁰⁾. Dávalos Morales, José, ob. cit., p. 10.

En el mismo sentido García Oviedo dice que "...esta denominación resulta muy restringida, si por tal se quiere entender solamente la que se refiere a la industria propiamente dicha, es decir, la manufacturera y no a la industria agrícola o a la mercantil."⁽²¹⁾

Otros autores, como J. Jesús Castorena, Scallie y Alvarez han denominado a la disciplina que estudiamos, "Derecho Obrero", todos ellos fundándose en que el obrero es la persona que trabaja en forma dependiente y subordinada. Así pues, J. Jesús Castorena en su obra (Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo, Edición Quinta, México 1971) señala que "...fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica, las primeras normas del trabajo."⁽²²⁾

Resulta evidente que no podemos aceptar tal denominación, porque sus alcances son reducidos, toda vez que de su misma literalidad se desprende que hace referencia al trabajador de las fábricas, olvidando muchas otras actividades contempladas en nuestra legislación. Además, también puede entenderse con ésta denominación que no quedan sometidos a su protección los trabajadores que no desempeñan trabajos

²¹). Cit. por De Buen Lozano, Néstor, ob. cit. p. 29.

²²). Ibídem., p. 30.

manuales, asimismo, tampoco protege a los del campo.

Con el propósito de reforzar esta posición podemos citar al maestro Néstor De Buen cuando dice "...el proemio del artículo 123 Constitucional señala que las leyes del trabajo regirán: "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo", lo que impide que pueda tener validez entre nosotros, una expresión de tan cortos alcances."²¹⁾

Posición ésta última con la cual estamos totalmente de acuerdo, por las razones apuntadas anteriormente.

Debemos mencionar que existen otras expresiones con las cuales se pretende identificar a la disciplina jurídica que estudiamos, tales como "Derecho Social", "Derecho Laboral", "Derecho del Trabajo".

Por lo que toca a la primera de estas expresiones, ha sido utilizada con el propósito de comprender con ella todo lo relativo a la seguridad social; lo cual encontramos poco atinado por ser un término que comprende otras disciplinas jurídicas que han sido perfectamente delineadas; como el

²¹⁾. Idem.

Derecho Agrario y la Seguridad Social, por ello, la consideramos extremadamente genérica e imprecisa.

En el mismo sentido, Alfredo Sánchez Alvarado manifiesta que "...es una denominación demasiado amplia, redundante e imprecisa, ya que el vocablo "social" es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie..."²⁴⁾

Con relación a las dos restantes denominaciones a que hacemos referencia, podemos afirmar que han llegado a tener amplia aceptación, entre los tratadistas de nuestra disciplina, y aún más, en muchas ocasiones se utilizan como sinónimos.

Debemos apuntar que entre los tratadistas mexicanos del Derecho del Trabajo, prevalece la inclinación por usar, en forma preferente, la denominación "Derecho del Trabajo"; además es oportuno recordar que nuestro derecho vigente mexicano denomina a la disciplina que nos ocupa, como Ley Federal del Trabajo.

²⁴⁾. Sánchez Alvarado, Alfredo, Instituciones del Derecho del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Ed. Porrúa S.A., México, 1967, p. 31.

Cabe hacer notar que esta última denominación también ha recibido críticas, como por ejemplo, la que afirma que es demasiado amplia, debido a que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. Sin embargo, no cabe duda de que el concepto "Derecho del Trabajo" se aproxima más al contenido de la disciplina - afirma Néstor De Buen-, y al mismo tiempo, advierte que la fuerza expansiva del Derecho Laboral, llegará en un momento dado a ampliar su ámbito de acción.⁽²⁵⁾

Resulta obvio que bajo el nombre de "Derecho del Trabajo", pueden consignarse todas las relaciones laborales. Por estas razones usaremos en el desarrollo de nuestra tesis tal denominación.

Una definición de Derecho del Trabajo que sea adoptada en forma unánime por los tratadistas de la materia no la hemos encontrado, sin embargo, mencionaremos a continuación las que nos parecen más completas.

Para Néstor De Buen "...derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y

²⁵). De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 31.

remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁽²⁶⁾

Por su parte, Mario De la Cueva define al derecho del trabajo diciendo "Entendemos por derecho del trabajo, en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".⁽²⁷⁾

El maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo diciendo que es "...el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana".⁽²⁸⁾

En nuestro criterio estas definiciones contienen las notas distintivas que caracterizan a nuestra materia, y en consecuencia nos muestran el contenido social de la misma; por

²⁶⁾. *Ibidem.* p. 131.

²⁷⁾. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. T.I., Edic. 10a., Ed. Porrúa S.A., México 1967, p. 263.

²⁸⁾. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 6a., Ed. Porrúa S.A., México, 1981, p. 135.

lo que estamos de acuerdo en manejarlas en lo sucesivo.

2.2.- TRABAJO

El vocablo trabajo tiene diferentes acepciones, entre los significados más frecuentes encontramos los siguientes:

La palabra trabajo viene del latín tripalium, y significa, "acción y efecto de trabajar. // Esfuerzo humano que se aplica a la producción de la riqueza..."²⁹⁾

Los estudiosos de Economía Política afirman que el trabajo es la fuente de toda riqueza; al respecto Federico Engels en su obra "El Papel del Trabajo en la transformación del mono en hombre" apunta que "...Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, que lo provee de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos

²⁹⁾ Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para Juristas, Ed. Mayo Ediciones S. de R.L., México, 1981, p. 1339.

decir que el trabajo ha creado al propio hombre".³⁰⁾

En materia laboral se ha definido al trabajo en la propia Ley Federal del Trabajo, misma que establece en su artículo 8º, segundo párrafo que, "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Nosotros consideramos la definición de la Ley Federal del Trabajo acertada, ya que sólo la persona física puede ser empleado; la persona moral nunca podrá serlo.

2.3.- TRABAJADOR Y PATRON

El trabajador y el patrón son los sujetos de las relaciones del trabajo, bien sean individuales o colectivas, siendo las primeras aquellas en las cuales sólo entra en juego el interés particular de uno o varios trabajadores, y las segundas aquellas en que entra en juego el interés de

³⁰⁾. Engels, Federico, El Papel Del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Ed. Progreso, Moscú, 1975, p. 3.

determinada comunidad obrera.

Nos parece oportuno aclarar que sólo el trabajador -persona física- puede aparecer en las relaciones individuales del trabajo; ésto se debe a que, como persona física, no puede ser titular de derechos colectivos, siendo los sindicatos quienes gozan de esa aptitud.

Con relación al párrafo que antecede, debemos hacer notar que los sindicatos, como ha quedado apuntado, son los que intervienen en las relaciones colectivas del trabajo, representando a los trabajadores ante autoridades o ante el patrón, pero también pueden aparecer en las relaciones individuales del trabajo, como por ejemplo, cuando utilizan los servicios de algún trabajador, actuando así como patrón y nunca en ejercicio de sus funciones.

Ahora bien, en las relaciones individuales del trabajo podemos encontrar, de un lado, una persona jurídica o física llamada patrón, y por el otro, una persona física llamada trabajador.

Ha sido objeto de innumerables debates entre los tratadistas del Derecho del Trabajo el nombre con que debe conocerse a quien trabaja; y lo han resuelto dándole distintos

nombres a saber: "obrero", "operario", "empleado", "prestador de trabajo", "acreedor del salario", "deudor del trabajo", "trabajador".⁽¹⁾

La Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 8vo. que, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Resulta obvio que la definición que da la Ley Federal del Trabajo, con relación a lo que se debe entender por trabajador, concierne sólo al asalariado; ésta definición es criticada por el maestro Néstor de Buen cuando nos dice que, "La definición de la ley actual, más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente propuesto por la Cámara de Diputados en sustitución de "persona jurídica", de la que habló la Iniciativa presidencial".⁽²⁾

De la misma definición que da la ley de la materia, como ya comentamos, se desprenden los siguientes elementos indispensables, a través de los cuales, regula en sus disposiciones tal prestación de servicios; los elementos a que

¹⁾. De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 445.

²⁾. Loc. cit.

nos referimos son:

1.- Que el trabajador es siempre una persona física, es decir, un ser humano, ya que si lo recordamos aquí, el trabajo es una actividad humana, intelectual o material, y ésta sólo puede ser desarrollada por el hombre. De lo que podemos inferir que en la relación laboral no podrán aparecer como trabajadores, las personas jurídicas o morales, ya que sólo las personas físicas se manifiestan con esa calidad en dicha relación laboral.

En suma, en la relación laboral el trabajador siempre será una persona física, porque el servicio que se preste debe ser en forma personal y subordinada, y prestarse a una persona física o jurídica; por lo que resulta obvio, que las personas físicas o morales nunca existirán en el mundo jurídico laboral como trabajadores.

2.- Que esa persona física preste un servicio personal y subordinado a otra jurídica o moral; personal, porque lo tiene que desarrollar el individuo por sí mismo, y no por conducto de otra persona. Esta nota característica de la relación laboral atribuye, asimismo, la calidad de trabajador a un individuo que presta sus servicios en forma personal.

El servicio que se presta deberá ser además subordinado, porque el trabajador tiene el deber jurídico de obediencia, puesto que su correlativo -patrón- goza de un poder jurídico de mando. Luego entonces, podemos afirmar que la subordinación consiste en que el trabajo deberá efectuarse bajo las órdenes del patrón o su representante, pero siempre con relación al trabajo contratado.

El incumplimiento, por parte del trabajador de su deber jurídico de obediencia que debe a su patrón o representante, actualiza la causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, misma que es contemplada por la fracción XI de artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; punto sobre el cual volveremos más adelante.

A continuación comentaremos brevemente los distintos nombres que ha recibido la persona que trabaja; para distinguir a los empleados de los obreros, Ludovico Barassi en su obra (Tratado de Derecho Obrero, T.I., Buenos Aires, 1953, pp. 519-538) dice que se han invocado diversos criterios, entre ellos los siguientes:

a).- Se habla de "empleado" cuando el trabajo es intelectual, y de "obrero" cuando el trabajo es manual y, apunta al mismo tiempo que ésto no es exacto, toda vez que no

existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o manual. (3)

b).- El obrero es retribuido por semana o por quincena, mientras que el empleado es remunerado por mes. Para Barassi no es aceptado este criterio. Sin embargo, Néstor de Buen dice que este criterio tiene entre nosotros cierto valor, ya que el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo establece "...no producirá efecto legal...la estipulación que establezca...: Fracción VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros...", y el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo señala que "no podrá exceder de una semana el pago del salario a las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, se infiere la sinonimia entre "obrero" y "trabajador manual". Claro está que, de todas maneras, la distinción no es terminante por referirse sólo a un criterio externo: la forma de pago del salario" (4)

Nosotros consideramos, junto con Néstor de Buen Lozano, que no existiendo un criterio lo suficientemente sólido para diferenciar al "obrero" del "empleado", podemos afirmar

3). Cit. por De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit. p. 448.

4). Ibidem., p. 449.

que los distintos criterios doctrinarios son de contenido y valor relativo.

Así también, desde este momento, manifestamos nuestro absoluto acuerdo con la definición de "trabajador" que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8vo., que ya comentamos.

Existen en nuestra Ley Federal del Trabajo los llamados "trabajadores de confianza", aun cuando no da un concepto determinado de ellos. Empero, nos proporciona elementos con los cuales podemos determinar, en un momento dado, si tal o cual trabajo es o no de confianza.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º, señala que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

Se desprende de la literalidad del precepto que estamos comentando, que esta clase de trabajo -de confianza- se determina por la función desempeñada y nunca a capricho del patrón, cuando por ejemplo imponga tal calidad al trabajador.

El segundo párrafo del artículo de la ley que

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

Debemos hacer notar que estas funciones deben ser de carácter general en la empresa, para ser considerado el trabajador que las desempeña de confianza y, además desarrolladas por éste en forma ordinaria, sin olvidar reconocer que el "carácter general de las funciones que nos ocupan es confuso".

Ahora bien, por lo que hace a los "trabajos personales del patrón", dentro de la empresa o establecimiento, el precepto legal de que se trata nos da una idea más concreta, de la que se deduce que se trata de aquellos trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores.

Por lo que toca al concepto de "patrón" en la relación jurídico laboral, éste ha recibido varios nombres, utilizados con objeto de reconocer al dueño de los medios de producción, como por ejemplo, "empleador", "acreedor del trabajo", "empresario", "patrón", "locatario", entre otros.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10,

primer párrafo, establece lo siguiente: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Salta a la vista que lo que le importó más al legislador, al plasmar este artículo en la Ley Federal del Trabajo, fue el precisar que es patrón, la persona física o jurídica, que recibe de otra u otras personas físicas un servicio personal subordinado.

Manifestamos nuestra conformidad, desde éste momento, con la definición que nos proporciona la ley de la materia.

La utilización del concepto de "empresario" es inadecuada ya que se encuentra referida a la idea de lucro, que es predominantemente mercantil asociada al concepto de empresa; ya que debemos recordar que existen relaciones laborales en las que no se puede hablar de unidad económica, (El ejemplo clásico es el trabajo doméstico).

Con relación al concepto de "acreedor del trabajo", resulta ser confuso, ya que pueden el trabajador y el patrón reunir al mismo tiempo la calidad de acreedores por un lado, y por el otro, ser deudores recíprocamente. Lo que no es del

todo transparente y exacto.

El término "empleador" recibe, como crítica, que puede, en un momento dado, confundirse con la idea de "intermediario".

El maestro Néstor de Buen Lozano, dice que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".³³⁾

Debemos registrar en el presente apartado, aun cuando en forma muy somera, la existencia del "intermediario" y del "patrón sustituto", en nuestro derecho mexicano del trabajo.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo determinó que es intermediario la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios al patrón.

Como el intermediario no participa en la relación de trabajo, luego entonces, podemos aseverar, que simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una

³³⁾. De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit., p. 449.

relación laboral. También podemos afirmar que la intermediación se da aún antes de que se constituya la relación laboral.

Por ello son aplicables tanto las disposiciones de la ley, como las establecidas en la empresa -siempre que no contravengan a la ley- desde el momento mismo en que se comienza a prestar un trabajo, y otro lo recibe.

Con relación al intermediario, Mario de la Cueva señala que:

"La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, al traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía".³⁶⁾

³⁶⁾. De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 11a., T. I., Ed. Porrúa S.A., México 1968, p. 160.

En la industria de la construcción, el intermediario funge a nombre propio creando entre él y los trabajadores una relación directa, con el propósito de evitar al patrón posibles responsabilidades derivadas de la ley. Por otra parte, se crea una relación civil o mercantil entre la empresa y el intermediario, con respecto de obra a precio alzado, o bien, a precios unitarios o por administración.

Para el caso de que el intermediario no sea solvente, sus obligaciones para con sus trabajadores quedan, inmediata y directamente a cargo de la empresa principal, que recibió el beneficio directo de la obra o servicios; ésto sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que tengan, la empresa principal y el intermediario.

Cabría apuntar aquí que en el artículo 123 Constitucional, apartado "A" en su fracción XXV, se establece que, "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

En el mismo sentido reza el artículo 14, Fracción II, de la ley Federal del Trabajo, que dice: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión

con cargo a los salarios de los trabajadores".

En suma, nos encontramos frente al intermediario cuando la empresa que ejecute las obras o servicios, no disponga de los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en cuyo caso, la beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por lo que toca al "patrón sustituto" la Ley Federal del Trabajo permite la substitución patronal en su artículo 41, que a la letra dice:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del

nuevo patrón".

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Néstor De Buen señala que: "la sustitución patronal supone los siguientes elementos: a).- la existencia de una empresa o establecimiento, b).- la existencia de un titular de la empresa o establecimiento, c).- la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas); d).- el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de sustitución." (")

Desprendamos de las líneas que anteceden que, la

"). De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit., p. 464.

NOTA: Hemos utilizado en la presente tesis el vocablo sustituto, cuyo significado es "Substituto, ta. (Del lat. substitutus) p.p. irreg. de substituir. // 2. m. y f. Persona que hace las veces de otra en empleo o servicio..." según "El Diccionario de la Lengua Española, Edic. 19a., Ed. Espasa-Calpe, S.A., Madrid 1970, p. 1224. Asimismo, es utilizado éste vocablo por nuestra Ley federal del Trabajo. Empero, Néstor De Buen Lozano utiliza la palabra sustituto.

substitución patronal, implica una transmisión de la totalidad de derechos y obligaciones de una empresa o establecimiento, que salen de un patrimonio para entrar al del adquirente, quien actúa como patrón sustituto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41, párrafo segundo, impone la obligación de dar aviso de la substitución patronal, al sindicato o a los trabajadores, en su caso; sin embargo, la ley no determina a quién corresponde esa obligación, si al patrón substituido o al patrón sustituto. Empero, por interpretación nuestra del precepto en cita consideramos que obliga la ley a ambas partes a dar dicho aviso; pero a quien seguramente interesa más cumplir este requisito es al patrón substituido, ya que su omisión le acarrea una responsabilidad solidaria con el substituto, hasta en tanto no se cumpla con dicho requisito y hayan pasado seis meses, contados a partir de la fecha en que se dio el aviso. Evidentemente, lo anterior sin perjuicio de que cumpla con la obligación de referencia, el patrón sustituto.

En efecto, si no se da cumplimiento a este requisito de Ley, no podría conocerse el momento a partir del cual comienza a correr el término de seis meses, período a través del cual quedan ambos patrones, substituto y substituido, como responsables solidarios en relación a las

obligaciones que pudieran surgir, derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución

2.4.- RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo utiliza el término "relación de trabajo" en su artículo 20, mismo que establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Al mismo tiempo, el precepto que nos ocupa en su segundo párrafo nos habla de contrato de trabajo y dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Estos dos términos que utiliza la ley, pueden ir ligados o no, porque puede existir uno sin el otro en una relación del trabajo, ya que es suficiente con que se preste un

servicio personal subordinado para que exista una relación de trabajo, aún cuando no exista un contrato de trabajo; sin embargo, no siempre que se dé la existencia de un contrato de trabajo escrito, verbal o tácito, implica, en forma alguna, la existencia de una relación laboral.

Mario de la Cueva señala que puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a la relación laboral y dice: "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos".⁽¹⁸⁾

En el mismo sentido, José Dávalos afirma lo siguiente "El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino asegura el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegura la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".⁽¹⁹⁾

Por lo anteriormente expuesto podemos distinguir

¹⁸⁾. Cit. por Dávalos, José, Ob. cit., p. 105.

¹⁹⁾. Loc. cit.

entre contrato de trabajo y relación de trabajo, toda vez, que esta última, para su existencia, exige únicamente la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, el pago de un salario y nunca un acuerdo de voluntades. Así pues, lo fundamental es la relación de trabajo, y no el acuerdo de voluntades, puesto que es aquélla la que determina la aplicación del derecho del trabajo.

Con lo expuesto en el párrafo que precede, no queremos negar la existencia del contrato de trabajo, que es la fuente normal de las relaciones de trabajo. Pues debemos recordar que los dos elementos que forman parte integral en la relación de trabajo, son la subordinación y el salario.

Con relación a la subordinación como elemento de la relación laboral, Mario De la Cueva dice que se descompone en dos elementos:

"...una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas

disposiciones en la prestación de su trabajo".⁽⁴⁰⁾

Con respecto al salario como elemento de la relación de trabajo dice Mario de la Cueva que, la relación de trabajo existe, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. Sin embargo, en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, pero en la vida de ella aparece a posteriori, como consecuencia de la prestación del trabajo.⁽⁴¹⁾

Nosotros nos adherimos a lo que dice Néstor De Buen, cuando afirma que: "...llegará el día, en que la nota característica de la relación laboral será, precisamente, la prestación personal de un servicio".⁽⁴²⁾

Por otra parte, el contrato de trabajo se encuentra sujeto a normas laborales; la teoría contractualista del derecho laboral radica, esencialmente, en que la relación de trabajo se genera por un acuerdo de voluntades, es decir, a través de un contrato de trabajo que puede ser: tácito,

⁴⁰⁾. De La Cueva, Mario, Ob. cit., 203.

⁴¹⁾. Ibídem., p. 204.

⁴²⁾. De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit., p. 529.

expreso, o supuesto.

Hemos dicho antes que la relación de trabajo no es excluyente de la idea contractual, pues aquélla en un momento dado puede derivar de un contrato de trabajo.

Así el contrato de trabajo, tiene elementos esenciales y de validez, que trataremos a continuación:

Primero hablaremos de los elementos esenciales, dentro de éstos se encuentra el consentimiento; siendo éste la manifestación exterior, con la cual se acepta el contrato, y puede ser expreso o tácito. Siendo expreso, cuando el contrato se otorga por escrito, y tácito cuando no se ha empleado forma alguna para celebrarlo y, sin embargo, se presume su existencia, cuando se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido en la prestación de servicios. En este caso la omisión se le imputará al patrón.

El maestro José Dávalos dice que el objeto posible, es el otro de los elementos esenciales en el contrato de trabajo, y se divide en: a) objeto directo y b) objeto indirecto.

a).- El objeto directo, consiste en la obligación

de prestar el servicio en forma personal subordinada, por parte del trabajador; y por parte del patrón en la obligación de pagar un salario.

b).- El objeto indirecto es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.⁽⁴³⁾

Continúa diciendo el mismo autor, que el objeto en éste tipo de contratos puede omitirse y, sin embargo, el contrato existe, no ocurre así en los actos jurídicos civiles, ya que la falta de objeto o de consentimiento trae como consecuencia su inexistencia (artículo 2224 del Código Civil vigente). También puede omitirse en el contrato de trabajo el señalar el importe del salario, y en éste caso el patrón estará obligado a pagar, cuando menos, el salario mínimo general o profesional que corresponda.⁽⁴⁴⁾

Por lo que toca a los elementos de validez podemos mencionar a continuación: la capacidad jurídica de los sujetos de la relación laboral, misma que para efectos de nuestro estudio podemos dividir en: a).- La capacidad jurídica del trabajador y, b).- La capacidad jurídica del patrón.

⁴³). Dávalos, José, Ob. cit., p. 109.

⁴⁴). Loc. cit.

Por lo que toca a la capacidad jurídica del trabajador, en materia laboral se ha disminuido la edad que la legislación civil ha establecido. Dicho de otra manera, el menor de edad se encuentra capacitado para trabajar antes que para realizar cualquier tipo de negocio jurídico. En el mismo sentido, el matrimonio del menor acarrea su emancipación que le autoriza contratar, antes de alcanzar la capacidad jurídica con las limitaciones que impone el Código Civil.

Establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, que la edad mínima para trabajar es la de catorce años, pero si se es mayor de catorce años y menor de dieciséis, y no ha terminado con la educación obligatoria, también les prohíbe trabajar, a menos que obtengan autorización de quien ejerce la patria potestad o bien la tutela, y a su falta, del sindicato al que se pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política; todo lo anterior como una medida de protección a los menores de edad. Así también se hace notorio cuando la Ley permite que el menor sin autorización de su padre o tutor pueda recibir sus salarios y ejercitar las acciones jurídicas, que pudieren derivar de la relación de trabajo (artículo 23 de la Ley), siendo de notar que con relación al párrafo que antecede tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, y aun

más, si el menor no tuviere representante, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del trabajo para que le nombre un representante, que vele por los intereses del menor.

Para el caso de que el menor trabajador cuente ya con dieciséis años de edad, podrá contratar libremente el trabajo. Empero, si es mayor de dieciséis y menor de dieciocho años, no podrá prestar su trabajo fuera de la República Mexicana, salvo que se trate de los trabajos especializados; como por ejemplo, aquellos que desempeñan los artistas, profesionales, deportistas, y los técnicos (artículo 29 de la Ley).

En resumidas cuentas, la Ley Federal del Trabajo con estas disposiciones protege a los trabajadores y con mucho más razón, el trabajo de los menores.

b).- Por lo que toca a la capacidad jurídica del patrón: Podemos decir que la Ley Federal del Trabajo sólo se ocupa de la capacidad jurídica de los trabajadores y no de los patrones, sin embargo, no debemos olvidar que el artículo 434, fracción primera, dispone que la terminación de la relación de trabajo, cuando el patrón por su incapacidad física, o mental, produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la

terminación de los trabajos. Al mismo tiempo debemos tener en consideración que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (artículo 39 de la Ley).

En general podemos decir que la capacidad jurídica del patrón, cuando éste es una persona moral, se ejerce por medio de sus representantes legales, en los términos establecidos por el artículo 11 de la Ley Laboral que establece que, "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Asimismo, la capacidad jurídica del patrón, cuando éste es una persona física, la inferimos del derecho civil.

En este orden de ideas, podemos citar el artículo 450 del Código Civil, que establece que tienen incapacidad natural y legal: 1).- Los menores de edad, 2).- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos, 3).- Los sordo-mudos que no saben leer ni escribir, y 4).- Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado

de drogas o enervantes.

Se hace necesario puntualizar, que no obstante que un patrón se encuentre en cualquiera de las hipótesis señaladas arriba, puede quedar obligado por sus representantes legales.

También dentro de los elementos de validez que estamos comentando, encontramos el consentimiento libre de vicios, mismo que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 47, fracción primera, cuando señala que el patrón podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para éste, cuando medie el engaño, por parte del trabajador o del sindicato que lo propone, con relación a las aptitudes que el trabajador puede tener.

El precepto que acabamos de comentar prevé el dolo, como vicio del consentimiento, en que pueden incurrir el trabajador o el sindicato en su caso, y lo sanciona hasta con la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

También la Ley Federal del Trabajo prevé el dolo por parte del patrón o, en su caso, de la agrupación patronal. Y aparece cuando es engañado el trabajador por su patrón o, por la agrupación patronal en relación al trabajo a desempeñar

(artículo 51 de la Ley).

Otro de los elementos de validez en los contratos de trabajo es la licitud en el objeto; cabe recordar al respecto que el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito", y el artículo 4o. del Código Laboral reitera esa disposición. De tal suerte que podemos interpretar los preceptos citados diciendo, que nadie puede dedicarse a trabajos no lícitos, es decir, la licitud o ilicitud se refiere a la actividad a la que se destine el trabajo.

Las causas de ilicitud en el objeto de la relación laboral, se establecen, dice el maestro José Dávalos, en los artículos 5o., 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.⁽⁴⁵⁾

Podemos entender por ilicitud toda actividad contraria a la leyes o a las buenas costumbres.

La forma en los contratos de trabajo, como elemento de validez, no es un requisito sin el cual no se pueda dar la

⁴⁵). Dávalos, José, Ob. cit., p. 111.

relación de trabajo.

Los artículos 24 y 25 de la Ley, establecen por un lado, que las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, y por el otro, el contenido mínimo que debe formar parte del escrito de referencia. Sin embargo, la falta del escrito a que nos referimos, no priva al trabajador de sus derechos derivados de las normas de trabajo y servicios prestados, pues se imputa al patrón la falta de esta formalidad.

Situación que, en opinión nuestra, resulta de la más elemental justicia social, -propia de nuestro ordenamiento laboral- debido a que quien está obligado a la aportación de los documentos probatorios, en caso de controversia en las condiciones de trabajo, es el patrón, por recaer en éste la carga de la prueba. Insistimos, es el patrón el que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad.

2.5.- DESPIDO Y SEPARACION.

Sabido es, que existe una diferencia marcada entre los conceptos de despido y separación, como a continuación podremos notar.

Como dice el maestro Néstor De Buen, "...no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador".⁽⁴⁶⁾ Siendo entendida así, la rescisión de que nos habla la Ley Federal del Trabajo, como una acción unilateral de cualquiera de las partes con objeto de dar por terminada la relación laboral, cometeríamos un error, porque resulta evidente la confusión conceptual.

Por ello el autor en comento, manifiesta preferir usar la terminología de "despido" y "retiro" con objeto de diferenciar la rescisión por parte del trabajador o del patrón, respectivamente. Pues el vocablo rescisión es de corte civilista, afirma.⁽⁴⁷⁾

Víctor Russomano Mozart, al hacer el estudio del

⁴⁶⁾. De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II., Edic. 5a., Ed. Porrúa S.A., México, 1983, p. 75.

⁴⁷⁾. *Ibidem.*, p. 549.

concepto en cuestión -rescisión- se expresa así, "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁽⁴⁾

Por su parte el maestro José Dávalos apunta las características fundamentales a toda rescisión de la relación de trabajo como sigue:

I.- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.

II.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

III.- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo

⁴⁾. Russomano, Mozart Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Edic. 2a., Ed. UNAM, México, 1981, pp. 13 y 14.

47".⁽⁴⁹⁾

El mismo José Dávalos reconoce la diferencia existente entre causas de rescisión imputables al trabajador o al patrón, por lo que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Al mismo tiempo afirma que cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe un despido; pero cuando la causa es imputable al patrón, estamos hablando de un retiro.⁽⁵⁰⁾

Nosotros participamos asimismo, de las ideas arriba descritas, es decir, consideramos adecuado utilizar en nuestra materia de derecho laboral los vocablos "despido" para referirnos a la rescisión por parte del patrón y "retiro" cuando hablamos de la rescisión que hace valer el trabajador. Cabe señalar que esta terminología la encontramos en el artículo 123 apartado "A", fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sin embargo, al legislador se le olvidó lo antes mencionado y plasmó en la Ley Federal del Trabajo sólo el vocablo rescisión; mismo que indistintamente significa despido y retiro, según el caso. Al mismo tiempo la Ley en comentario

⁴⁹⁾. Dávalos, José, Ob. cit., p. 146.

⁵⁰⁾. Loc. cit.

habla de "separación" utilizando dicho concepto como sinónimo de "retiro", nosotros no encontramos en ello mayor dificultad o inconveniente.

CAPITULO TERCERO**3.. VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL.**

VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL.

"Vicisitudes de la relación laboral" es el capítulo, de nuestro trabajo de investigación, en el que intentaremos dar al lector un panorama, lo más claro posible, de los acontecimientos que pueden presentarse en la vida de la relación laboral.

3.1.- SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

En forma general, podemos concebir a la suspensión en materia laboral como la cesación de manera provisional de algunos de los efectos de la relación de trabajo, es decir, cesa la obligación, por parte del trabajador de prestar el servicio y, por parte del patrón de pagar el salario.

Mario De la Cueva nos ofrece una definición de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, cuando asevera que, "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus

efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (31)

Roberto Muñoz Ramón, por su parte, define a la suspensión laboral diciendo "...la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran." (32)

Debemos resaltar, que ambas definiciones convergen en que al presentarse la suspensión laboral, por causas establecidas en la ley o, en su caso, estipuladas en el contrato, la relación se mantiene viva, independientemente de que durante el mismo tiempo cesen determinadas obligaciones y derechos entre las partes, patrón y trabajador.

Asimismo, las definiciones en comento señalan, que cesan en forma temporal las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, a cargo del trabajador y patrón respectivamente, sin responsabilidad alguna; con lo que estamos

31). De La Cueva, Mario, ob. cit., p. 234.

32). Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa S.A., México 1983, p. 304.

totalmente de acuerdo, tratándose de la regla general.

Sin embargo, debemos hacer notar que, a toda regla general corresponde una excepción, por ejemplo el caso de maternidad, mismo que, no obstante la suspensión de la relación individual de trabajo que se presenta, el patrón queda obligado al pago del salario. En este caso el Seguro Social debe asumir dicha obligación, siempre y cuando la trabajadora se encuentre bajo dicho régimen.

La suspensión de los efectos de la relación laboral correspondientes se presentará siempre que nazcan circunstancias o acontecimientos que impidan al trabajador la prestación de su trabajo temporalmente. Esta figura jurídica, propia de nuestro ordenamiento laboral, tiene como fin último proteger la estabilidad en el empleo y con ello evitar la disolución de la relación de trabajo.

Al mantener subsistente la relación de trabajo, se mantienen vivos los derechos y deberes a cargo del trabajador y del patrón, excepto la prestación del servicio y pago del salario respectivamente, durante cierto tiempo, es decir, mientras no desaparezca la causa que la produjo, porque al desaparecer ésta el trabajador deberá volver a prestar el servicio y el patrón deberá pagar el salario.

Cabe apuntar que en la suspensión laboral no cesan todos los efectos que integran la relación de trabajo, sino que siguen latentes y vivos, derechos y deberes que deben observar las partes, verbigracia, los deberes de lealtad, y fidelidad a cargo del trabajador, correlativos a los de asistencia, protección y previsión del patrón.

El incumplimiento a los deberes que en el párrafo precedente señalamos, motivaría el despido o el retiro, según el caso. Porque resulta indudable que se mantienen vigentes dichos deberes en la suspensión de la relación laboral.

De tal suerte que, si se presentan en la suspensión, amagos, injurias, malos tratamientos, faltas de probidad y honradez, actos de violencia, revelación de secretos, por ejemplo, integrarían una causal de despido justificado o retiro por causa imputable al patrón, según el particular caso.

En suma, la suspensión de la relación individual de trabajo trae aparejado, como efecto principal, la cesación en forma temporal de la obligación de prestar el servicio a cargo del trabajador y como consecuencia de ella, la cesación en el pago del salario a cargo del patrón, lo anterior sin responsabilidad para las partes; salvo determinadas excepciones

que a continuación comentaremos.

Las excepciones de que hablamos, se presentan cuando una de las partes en la relación individual de trabajo debe cumplir con todas sus obligaciones contractuales, aún cuando opere la suspensión para la otra, por ejemplo:

a).- La suspensión de la relación individual de trabajo por maternidad, aun cuando la Ley Federal del Trabajo no la incluye en su artículo 42, si es causa de suspensión, aun cuando en este caso subsiste la obligación de pagar el salario a cargo del patrón. Empero, dicha obligación puede ser cubierta por el Seguro Social, siempre y cuando la trabajadora se encuentre amparada por dicho régimen (artículo 170, fracciones II, III, V, de la Ley Federal del Trabajo).

b).- Otro de estos casos de excepción se presenta, cuando el trabajador es sometido a prisión preventiva alcanzando sentencia absolutoria, porque obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, en cuyo caso, este último tendrá la obligación de pagar el salario que hubiese dejado de percibir aquél (artículo 42, fracción III, de la Ley de la materia).

c).- Cuando la falta de documentos, exigidos por

las leyes o reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, sea imputable al patrón, éste deberá pagar el salario al trabajador (por interpretación a contrario sensu de la fracción VII, del artículo 42, de la Ley). ³¹⁾

Posición esta última, con la que estamos totalmente de acuerdo, toda vez que, sería injusto que por causas imputables al patrón, además de suspender la relación individual de trabajo, con el propósito de subsanar la falta de documentos exigidos por las leyes o reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, se dejara de cubrir el salario al trabajador.

d).- El caso de los funcionarios sindicales, cuando sin estar obligados a prestar sus servicios al patrón, éste les paga el salario, porque así las partes lo hayan pactado en el contrato colectivo de trabajo.

Pasemos ahora a tratar las causas expresas de suspensión de la relación individual de trabajo, pues dicho sea de paso, también las hay convencionales. Las primeras son aquellas expresamente señaladas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42, y las segundas son producto de las

³¹⁾. Muñoz Ramón, Roberto, ob. cit., p. 309

circunstancias no previstas por la misma Ley, sino por los contratos colectivos de trabajo o los contratos ley.

El artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo previene cuáles son las causas de suspensión temporal de la relación individual de trabajo, en cuanto a las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y patrón, en las siguientes fracciones:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador

El trabajador que padezca una enfermedad contagiosa, está obligado a hacerlo del conocimiento del patrón, tan pronto tenga conocimiento de la misma, y éste se encuentra obligado a suspender la relación individual de trabajo, con el fin de proteger la salud de sus demás trabajadores, del posible contagio.

Al presentarse el supuesto antes referido, quedan liberados trabajador y patrón, de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario respectivamente. Empero, si el trabajador satisface los requisitos de la seguridad social, gozará de sus beneficios.

La suspensión en éste caso, comienza a surtir sus

efectos jurídicos, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y hasta que concluya el término fijado por la Ley del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para trabajar.

El trabajador debe regresar a su trabajo el día siguiente a aquel en que termine la causa que originó la suspensión.

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

Debemos distinguir los riesgos de trabajo de aquellos que no lo son; según el artículo 473, de la Ley de la materia, son riesgos de trabajo "...los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo", de lo que se puede desprender que no serán riesgos del trabajo, los accidentes y enfermedades de los trabajadores que no sean en ejercicio o con motivo del trabajo.

En ambos casos, cuando son riesgos del trabajo y cuando no lo son, generan suspensión de la relación individual del trabajo. Sin embargo, el artículo 42, de la Ley omite referirse, en sus fracciones, a los riesgos de trabajo, por

existir en la misma un régimen especial para ellos.

La presencia del accidente o enfermedad que no imposibilita al trabajador, en forma temporal, para prestar sus servicios, no produce responsabilidad legal de pago del salario a cargo del patrón, en este caso. Si el trabajador con motivo de la enfermedad o accidente no queda impedido temporalmente para prestar su servicio, no se producirá la suspensión y el trabajador quedará obligado a presentarse a desarrollar su trabajo, salvo que la enfermedad o accidente a pesar de no imposibilitar al trabajador para desempeñar el trabajo, sea contagiosa.

En los casos en que el trabajador se encuentre en la hipótesis jurídica de referencia, amparado por los beneficios de la seguridad social, ésta le protegerá subsidiándolo a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad y hasta por cincuenta y dos semanas. Sin embargo, cuando fuere necesario, podrán prorrogarse por veintiséis semanas más (artículo. 104 de la Ley del Seguro Social).

El trabajador que se encuadre en el supuesto jurídico en cuestión, deberá dar aviso al patrón y acreditar ante él la incapacidad; en caso contrario y si incurre en más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin

permiso de dicho patrón y sin haberle acreditado la referida causa justificada, podrá ser despedido justificadamente con fundamento en la fracción X, del artículo 47, de la ley de la materia.

Los efectos jurídicos de la suspensión se surtirán, del mismo modo y por el mismo lapso, que señalamos en la fracción que antecede y asimismo por lo que hace a la fecha en que el trabajador debe regresar a prestar sus servicios al patrón.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los bienes del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

Aquí, la suspensión se da porque el trabajador se ve impedido a prestar sus servicios al patrón temporalmente, en cuyo caso, este último no estará obligado al pago del salario. En cambio, si el trabajador es sentenciado a cumplir una pena de prisión por sentencia ejecutoria, resulta operante una causal legal de rescisión de la relación individual de trabajo, como lo podremos constatar más adelante.

Para los casos, de prisión preventiva regulada por esta fracción legal y el arresto a que alude la fracción siguiente, la suspensión surte sus efectos, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o que termine el arresto.

Cabe puntualizar, que debe asimilarse a la sentencia absolutoria, cualquier resolución que, quedando firme, ponga fin al proceso o libere al reo.

IV.- El arresto del trabajador.

El legislador plasmó en beneficio del trabajador la suspensión, siempre que por faltas menores, el trabajador tenga que cumplir con una sanción de tipo administrativo o judicial, misma que le impida prestar sus servicios al patrón; pues consisten en la privación de la libertad hasta por treinta y seis horas, como castigo por la violación a reglamentos gubernativos o de policía.

El artículo 731, de la Ley Federal del Trabajo previene, dentro de las medidas de apremio, el arresto hasta por treinta y seis horas, para que las personas concurran a las

audiencias en las que su presencia es indispensable, o bien, para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

Por mandato constitucional, se establece como obligatorio a todo ciudadano, el servicio de las armas, los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, sea ésta directa o indirecta (párrafo cuarto, del artículo 5o. Constitucional), asimismo, es obligación de todos los mexicanos alistarse y servir a la Guardia Nacional, para los efectos que establece la fracción III, del artículo 31 Constitucional.

Desde luego que las obligaciones impuestas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, acarrearán la suspensión de la relación individual de trabajo en beneficio del trabajador que tenga que cumplirlas, surtiendo efectos jurídicos, desde que deban prestarse los servicios y hasta por seis años.

La suspensión de la relación individual de trabajo de que hablaremos en la fracción siguiente, suerte sus efectos jurídicos, de igual manera que para la suspensión motivada por el mandato constitucional; debiendo el trabajador regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa que dio origen a la suspensión.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

La fracción legal arriba señalada, exime a las partes en la relación individual del trabajo, del cumplimiento en la prestación del servicio y pago del salario, a cargo del trabajador y del patrón respectivamente, cuando el trabajador es designado como representante ante los organismos estatales, o en su caso, ante los organismos laborales. También como la fracción anterior, la temporalidad de la suspensión puede darse hasta por el período de seis años, contados a partir de que se empiecen a prestar los servicios o, a desempeñarse los cargos.

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del

servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Sólo habremos de señalar que, cuando el trabajador no cuente con los documentos de que trata esta fracción legal, por ser una causa imputable a él mismo, el patrón queda eximido de cumplir con la obligación del pago del salario durante la suspensión; salvo que la falta de dichos documentos le sea imputable a este último. Los documentos a que hemos hecho referencia podrían ser: licencias, constancias médicas, pasaportes, entre otros.

Tratándose de la suspensión, por los motivos que establece esta fracción VII, del artículo 42 de la Ley, ésta comienza a surtir efectos jurídicos, desde la fecha en que tenga conocimiento el patrón del hecho, hasta por el período de dos meses. Debiendo regresar el trabajador a cumplir con su trabajo dentro de los quince días siguientes a aquel en que termine la causa de la suspensión.

Al trabajador que careciendo de los documentos necesarios para la prestación del servicio, por causas que le sean imputables, no los obtenga en un plazo de dos meses, el patrón podrá por ese hecho rescindirle la relación individual de trabajo.

Ahora bien, cuando la suspensión de la relación individual del trabajo obedece a una sanción reglamentaria, impuesta por el reglamento interior de trabajo, no podrá exceder de ocho días, y surtirá sus efectos desde la fecha en que es impuesta la sanción reglamentaria, hasta pasados ocho días (artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo).

Como lo señalamos, poco antes de referirnos a las causas expresas de suspensión de la relación laboral, también las hay convencionales; siendo las siguientes: a).- Los permisos económicos, mismos que se conceden al trabajador para atender problemas personales, por períodos cortos; b).- Las licencias, que se establecen por lo general en los contratos colectivos de trabajo, permitiendo la suspensión laboral hasta por un plazo que generalmente es de un año; c).- Las sanciones sindicales, mismas que al decretarse, ocasionan la suspensión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Roberto Muñoz Ramón, en relación a los permisos y castigos como causas convencionales de suspensión, nos dice que no son causas de suspensión, porque sus motivos son distintos a las causas que originan la suspensión de la relación laboral, puesto que no se da la suspensión de prestar el servicio, sino que continuando con plenos efectos esa obligación, el patrón con el castigo sanciona al trabajador para que no reciba el

salario, y con el permiso le autoriza a no cumplir con la obligación de prestar sus servicios. (4)

Nosotros consideramos, que el permiso y el castigo sí son causas convencionales de suspensión de la relación laboral, toda vez que, así son conocidas en los contratos colectivos de trabajo; luego entonces, las causas convencionales que nos ocupan podrían ser incalculables.

Ahora bien, la suspensión de la relación laboral, debida a causas convencionales, comenzará a surtir sus efectos jurídicos, según la voluntad de las partes que los establecen.

Nos parece provechoso hablar, aunque de manera muy breve, de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Cuando las causas establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo se presentan en la vida de la relación laboral, se genera a la par la suspensión de la relación individual del trabajo. Y por el contrario, cuando se presentan en la vida de la relación laboral las causas que establece el artículo 427, de la misma Ley, se genera "la

4).- Muñoz Ramón, Roberto, ob. cit., p. 304.

suspensión colectiva de las relaciones de trabajo".

El artículo 427 de la Ley, a que hacemos referencia en el párrafo que antecede, establece que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Debemos puntualizar que, para que se dé la suspensión colectiva de la relación de trabajo en una empresa o establecimiento, la empresa debe recabar con antelación la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 429 de la ley material vigente, en caso contrario se entenderá dicha suspensión como un despido injustificado.

En tal virtud, al suspenderse las actividades en una empresa, trae como consecuencia lógica la no prestación del servicio, por parte del trabajador, y el no pago del salario, por parte del patrón. Esto por el tiempo que dure la suspensión ya tantas veces referida. ³⁵⁾

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al autorizar la suspensión, se encuentra obligada a fijar la indemnización para los trabajadores, teniendo en consideración lo preceptuado por el artículo 430 de la ley de la materia.

Asimismo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe comprobar, si subsisten o no las causas que le dieron origen a la suspensión referida, y señalará el término para la reanudación de las labores en la empresa, en caso de que no

³⁵⁾. Dávalos, José, ob. cit., p. 137.

subsistan las causas que la originaron; mismo que nunca será mayor al de treinta días.

Para el caso, de que la Junta haya señalado término para la reanudación de las actividades de la empresa, sin que el patrón cumpla tal disposición, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización que establece el artículo 50, de la Ley.

El patrón se encuentra obligado a restituir al trabajador en su trabajo, en las mismas condiciones en que lo venía desarrollando al momento de ser decretada la suspensión, siempre y cuando el trabajador regrese a su trabajo en el plazo fijado por el patrón, que no podrá ser menor de treinta días.

En caso de al incumplimiento, por parte del patrón, el trabajador podrá optar por la indemnización o por la reinstalación.

A continuación pasaremos a tratar el tema que consideramos de lo más indispensable en ésta, nuestra tesis; nos referimos a la rescisión de la relación individual de trabajo, regulada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

3.2.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Debemos puntualizar, que examinaremos la rescisión de la relación laboral, dentro del marco del derecho individual del trabajo; toda vez que, en nuestro derecho vigente en materia laboral, la rescisión no se aplica a la relación colectiva del trabajo.

El término rescisión, es empleado en materia laboral desde dos puntos de vista diferentes; el primero de ellos es el que la concibe como el acto unilateral del patrón por virtud del cual, éste da por terminada la relación individual de trabajo, con base en alguna causal contenida en el artículo 47 de la Ley en comento, que en adelante denominaremos causales de despido. El segundo, es el que concibe a la rescisión como la acción unilateral del trabajador de dar por terminada su relación individual de trabajo, por alguna de las causas contenidas en el artículo 51, de la Ley laboral, mismas que en adelante conoceremos como causas de retiro de la relación individual del trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

En lo arriba señalado hemos seguido a Néstor De Buen, cuando afirma que el término "rescisión" es equívoco, ya que puede tener diversos sentidos, toda vez que no es lo mismo que rescinda el trabajador la relación individual de trabajo, a que lo haga el patrón. (46)

Posición de Néstor De Buen, con la que estamos totalmente de acuerdo, pues consideramos que el término rescisión es de corte civilista, no propio de nuestra materia. Por el contrario, la terminología de "despido" y "retiro" la consideramos más adecuada para significar que la Ley Federal del Trabajo concede, al patrón o al trabajador, el derecho de dar por concluida su relación individual del trabajo.

Con el objeto de reforzar la aseveración a que hacemos referencia en el párrafo precedente, remitimos al lector a la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que emplea los términos de "despido" significando la rescisión que ejecuta el patrón, y "retiro" significando la rescisión que hace valer el trabajador.

El artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo

⁴⁶). De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., T. II, p. 75.

establece que, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; las siguientes quince fracciones, mismas que a continuación pasamos a comentar:

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

Cuando el patrón rescinda la relación individual de trabajo que lo une con su trabajador, invocando como causal esta fracción, deberá probar el engaño de que fue objeto, bien por parte del trabajador, o bien del sindicato que lo hubiese propuesto.

Para probar debidamente tal engaño se requieren, los certificados falsos, las cartas de recomendación, en las que consten las aptitudes, capacidades o conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo, o en su caso, del contrato de trabajo en el que se manifiesten tales circunstancias en forma expresa.

Probado que sea el engaño y como consecuencia de la ineptitud del trabajador, se considerará en todos los casos, como una justa causa de despido.

Es menester hacer notar que en la presente hipótesis, lo más importante es el engaño del trabajador, o del sindicato en su caso, y no la carencia de capacidad, aptitudes o facultades que se le hubiese atribuido al trabajador por el desempeño del trabajo.

También debemos advertir, que el patrón deberá hacer valer esta fracción dentro del término de treinta días, que establece la misma, para que la causal invocada alcance el calificativo de "causa justa de despido" y al mismo tiempo no genere responsabilidad para el patrón.

Pasado el término de los treinta días que señala la fracción legal en cuestión, sin que el patrón haya despedido al trabajador que lo engañó, con relación a sus aptitudes o destreza para obtener el trabajo, entenderemos en todos los casos, que se presenta un consentimiento tácito que convalida la relación individual de trabajo.

Con relación al momento en que debe comenzar a correr el término de treinta días, establecido por la Ley, el

licenciado Francisco Ramírez Fonseca, opina que debe comenzar a contarse a partir de la fecha en que el patrón conozca del engaño a través de certificados falsos o referencias en que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. (37)

La Ley de la materia señala, que debe computarse el término de treinta días a partir del momento de la iniciación en la prestación de los servicios al patrón; y no a partir de que tenga conocimiento el patrón de la falsedad de los documentos o referencias que atribuyan al trabajador tales o cuales capacidades, aptitudes o facultades. Con lo que estamos totalmente de acuerdo, por las siguientes razones:

Nos parecen treinta días plazo suficiente, para que el patrón pueda percatarse de las capacidades, aptitudes o facultades del trabajador en el desempeño de su trabajo contratado; por lo que el legislador, en nuestro concepto, limitó al patrón, que argumentando haber tenido conocimiento de la falsedad de los certificados o referencias del trabajador, en fecha posterior al término legal de treinta días, despida al trabajador.

(37). Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Edic. 8a., Ed. Pac, México 1987, pp. 56 y 57.

En suma, el término para el ejercicio de la acción por parte del patrón, invocando esta causal para despedir al trabajador, es el de treinta días, contados a partir de la fecha de iniciación en la prestación de los servicios; y no en cualquier tiempo, porque se encubriría un verdadero contrato a prueba por tiempo indefinido, atentando contra la estabilidad en el empleo.

Para reforzar nuestra postura, nos permitimos citar a José Dávalos Morales, quien nos dice que "En este supuesto la causa de despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador". (38)

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

38). Dávalos, José, ob. cit., p. 149.

Cuando la Ley Federal del Trabajo se refiere a "faltas de probidad u honradez", debemos entender el observar una conducta contraria a un recto proceder en el desempeño del trabajo, ya sea por parte del trabajador o del patrón, en su caso.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido el siguiente criterio jurisprudencial:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.⁽⁵⁹⁾

En la fracción a comento cabe resaltar, que aún cuando no exista en el trabajador un ánimo de lucro, de obtener

⁵⁹). Amparo directo 2817/73. Transportes de Papantla, S. A. de C. V. 15 de Noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

un beneficio personal o de causar un daño patrimonial, siempre que se aparte de un recto proceder en las labores encomendadas habrá faltas de probidad u honradez; motivo suficiente para rescindir la relación individual del trabajo, por parte del patrón sin responsabilidad para éste.

Tanto las faltas de probidad u honradez, como los 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, pueden presentarse durante la jornada laboral o fuera de ella, como lo establece la fracción IV, del artículo 47, de la Ley Laboral.

En materia laboral, entendemos por familiares del patrón, a su cónyuge, padres, hijos y hermanos, porque interpretando el artículo 51 de la Ley, y aplicando el principio jurídico de que "Donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", llegamos a dicha conclusión.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, debemos advertir, que se adicionó la parte final de la fracción II, de su artículo 47, nos referimos a "...salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", adición que hasta nuestros días es vigente.

Consideramos importante comentar que esta última adición a la fracción II, del artículo 47 de la Ley, engendra una excluyente de responsabilidad, en favor del trabajador, toda vez que, si éste comete cualquiera de los actos a que la propia fracción alude, al repeler una provocación o actuar en defensa propia, no configurarán dichos actos la causal de despido justificado.

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 desempeña el trabajo.

En la fracción que ahora nos toca comentar, se alude a las faltas de probidad, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, cometidos por un trabajador en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

La Ley, al hablarnos en esta fracción de "compañeros", descarta la posibilidad de pensar en jerarquías; al respecto Francisco Ramírez Fonseca comenta " Es indudable que al hablar la Ley de compañeros, omite deliberadamente, toda

idea de jerarquía".⁽⁶⁰⁾

De lo anterior podemos inferir, que en materia laboral el compañerismo pueden presentarse en cualquier nivel, con tal de que entre el sujeto activo y el pasivo de la conducta, no exista una relación de supra a subordinación. ⁽⁶¹⁾ En caso contrario nos encontraríamos en la fracción II, del artículo 47 de la Ley material.

Para que opere como causal justa de despido, la fracción II, del artículo 47 de la Ley en cuestión, se hace necesario probar fehacientemente, que cualquiera de las faltas que la misma señala, a).- sea cometida por el trabajador en contra de alguno de sus compañeros y, b).- que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar de trabajo.

Empero, habrá alteración en el orden y la disciplina, siempre que algún trabajador cometa, en perjuicio de algún compañero, alguna falta de las establecidas por esta fracción legal. Así lo ha sostenido nuestro más alto tribunal, por ejemplo en el caso de rifa:

⁶⁰). Ramírez Fonseca, Francisco, ob. cit., p. 77.

⁶¹). Ibídem. p. 78.

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 una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la Ley actual).
(62)

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

Salta a la vista, que las faltas a que se refiere la fracción II, del mismo artículo 47, cometidas por el trabajador fuera de la jornada laboral, le acarrearán el despido justificado; estando sujetas dichas faltas a la condición de ser "...de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

⁶²). Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, quinta parte, Vol. LXXI, p. 29.

El legislador en nuestro concepto, señaló como condición, para la integración jurídica de la presente fracción, que la falta cometida por el trabajador, fuera de la jornada laboral, sea tan grave que haga imposible la prosecución de la relación de trabajo. Sin embargo, la gravedad queda sujeta a la calificación que, de la misma, haga la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Bajo nuestra perspectiva, nos atrevemos a proponer que en lugar de que el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, señale en las fracciones II, III y IV, las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, que el trabajador con su conducta pudiese cometer dentro o fuera de la jornada laboral, ya en contra del patrón, sus familiares, o representantes en la empresa o establecimiento, ya en contra de alguno de sus compañeros; lo establezca en una sola fracción.

Al efecto, proponemos a través de iniciativa de ley, la reforma del artículo 47. La redacción que integre las fracciones legales II, III y IV, es la siguiente:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante su jornada o fuera de ella, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o bien, en contra de alguno de sus compañeros, si son de naturaleza tal que hagan inconveniente la continuación de la relación de trabajo, o altere la disciplina del lugar de trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Con ello evitaríamos que su redacción actual sea redundante y ociosa, aunque cabría confesar que el dejar el precepto en cuestión como se encuentra, resulta cómodo.

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.

Debemos resaltar, que el legislador laboral utilizó la expresión "perjuicios" en la redacción de la fracción V y VI, de la Ley, refiriéndose a los daños que el patrón pudiese sufrir, en los edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, toda vez

que cabe recordar que por el término jurídico de "perjuicio" entendemos la privación de una ganancia lícita, y por "daño" la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio.

En opinión muy nuestra, ambas fracciones (V y VI del artículo 47 de la Ley) podrían también formar una sola fracción, de la manera siguiente:

III.- Ocasionar el trabajador, daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, ya con dolo, o sin dolo. No existiendo dolo, los daños han de ser causados con negligencia tal que ella sea la causa única que los produjo.

En la fracción VI, del artículo en comento, el legislador omitió señalar lo que son o no daños graves, cuando establece "...siempre que sean graves, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

En nuestro concepto, el legislador quiso hacer depender la gravedad de los daños, en las instalaciones de la empresa, de la existencia de negligencia en el trabajador, como una conducta sancionable, misma que sea la causa única del

daño. Lo que consideramos correcto, ya que la negligencia del trabajador puede comprobarse objetivamente, pues tiene manifestaciones que la exteriorizan; sujetando con ésto, a las autoridades laborales a tener un criterio más uniforme en la aplicación de la presente fracción, al caso concreto.

Por lo que hace a la gravedad de los daños ocasionados por el trabajador, no importa tanto que sean cuantificados o no, basta que exista negligencia del trabajador, para justificar su despido.

Aquí en la fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley, entrañan por sí mismas conductas que pueden ser constitutivas de un ilícito penal, por lo que el patrón tendrá siempre, la posibilidad de exigir que sean reparados los daños que se le hubiesen causado o inclusive a denunciar los hechos ante el Ministerio Público. (63)

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

Recordemos que es obligación de los trabajadores,

⁶³). Cavazos Flores, Baltasar, Causales de Despido, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989, p. 41.

siempre que lo adviertan, evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones (de conformidad con las fracciones VIII y XII, del artículo 134 de la Ley).

En el mismo sentido, el artículo 135, fracción I, prohíbe a los trabajadores: ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

Para invocar con éxito la fracción ya expresada, como causal de despido justificado, el patrón deberá probar que existió negligencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y que con la misma se haya comprometido la seguridad del lugar o las personas que se encuentran en él.

Empero, no importan tanto las consecuencias que se pudiesen generar, pues basta que se comprometa la seguridad de las personas o del lugar de trabajo, por negligencia o descuido inexcusable del trabajador, para considerar ésta causal como justa para el despido.

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

Determinar cuándo se está en presencia de una conducta inmoral, es un problema de interpretación del concepto de moralidad existente en la sociedad y en la época de que se trata, que corresponde efectuar a las partes y decidir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su oportunidad a los Tribunales Colegiados de Circuito, en el juicio de amparo que se promueva en contra del laudo respectivo.

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

La revelación de secretos técnicos, comerciales, y de fabricación, así como los de administración, que puedan causar perjuicio a la empresa, entraña una violación al deber de fidelidad.

Esta fracción se encuentra ligada con la fracción XIII del artículo 134 de la Ley, en la que cabe señalar que, solo hemos encontrado una diferencia superficial; mientras la fracción IX del artículo 47, establece, que la revelación sea con perjuicio de la empresa, es decir, que el perjuicio se haya consumado, la fracción XIII del artículo 134 de la misma Ley, señala que, la divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; en opinión nuestra debe prevalecer la fracción IX por

contener la causal de despido, mientras que la fracción XIII contiene una obligación no sancionada.

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

Para que podamos configurar la causal en cuestión, se requiere de la existencia de cuando menos cuatro inasistencias del trabajador a su trabajo, en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Entendiendo que las faltas de asistencia deben ser completas, ésto es, durante toda la jornada laboral; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, que el periodo de treinta días de referencia, debe ser contado a partir de la primera falta; dentro de un lapso cualquiera de treinta días y no necesariamente los del mes calendario en que empiecen a contarse. (M)

Nosotros entendemos que las faltas de asistencia del trabajador a cumplir con sus labores deben ser completas, es decir, durante toda la jornada laboral.

^M). Semanario Judicial de la Federación, V. II, Sexta época, quinta parte, p. 52.

Ahora bien, si la jornada laboral se cumple en etapas discontinuas, por ejemplo, en dos partes, la falta a cualquiera de las partes de la jornada laboral, debe computarse como media falta, pudiéndose sumar a otras medias faltas, o bien, a faltas completas para poder integrar la causal prevista por la fracción legal que nos ocupa. (65)

Todo lo anterior lo podemos relacionar con la fracción II, del artículo 135 de la Ley, porque prohíbe expresamente a los trabajadores, faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón. Con esto podemos decir, que la obligación de asistir al trabajo implica el deber del trabajador de entrar a la hora de iniciarse las labores en la empresa o establecimiento y salir a la hora en que concluyan. (66)

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

Sólo señalaremos como relevante, que cuando la desobediencia del trabajador obedece a una causa justificada,

(65). Informe 1980, Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, No. 17, p. 265.

(66). Muñoz Ramón, Roberto, ob. cit., p. 336.

el patrón no podrá invocar la fracción legal que nos ocupa con el propósito de despedir al trabajador, justificadamente y sin responsabilidad.

Debemos puntualizar que, la desobediencia a las ordenes del patrón o a sus representantes ha de ser siempre con relación al trabajo contratado, para tener a dicha conducta como justificada.

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

Encontramos en esta fracción la obligación, por un lado a cargo del patrón de implementar las medidas de seguridad e higiene, y por el otro, la obligación a cargo de los trabajadores de acatar tales medidas. Lo anterior con el fin de disminuir la peligrosidad en el trabajo, así como, reducir la insalubridad para proteger la salud de los trabajadores.

En nuestro concepto, la fracción que nos ocupa, entraña faltas de probidad, así como, desobediencia por parte del trabajador, toda vez que, por un lado la negativa del trabajador conlleva el no proceder con rectitud en las funciones encomendadas, y por otro, la desobediencia al no

querer acatar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

Nosotros creemos, que con la negativa del trabajador para adoptar las medidas preventivas, puede comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, encuadrándose dicha negativa del trabajador en la fracción VII, del artículo 47 de la misma Ley, a cuya lectura remitimos. Entendiendo que las medidas de seguridad e higiene tienden a proteger la vida y la salud del trabajador, así como, los intereses económicos de la empresa o establecimiento.

XII.- 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.

Aquí se protege la integridad física del trabajador que se presenta a laborar en estado de embriaguez, porque en dicho estado se encuentra imposibilitado para desarrollar su trabajo con normalidad, corriendo el riesgo de sufrir un

accidente, él mismo, sus compañeros de trabajo, o en su caso, las instalaciones de la empresa o establecimiento.

Por lo que nos parece justificada la presente fracción legal, para despedir al trabajador que concurre en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, a trabajar.

Para el caso de que por prescripción médica, el trabajador requiera del consumo de algún narcótico o droga enervante, debe hacerlo del conocimiento del patrón antes de iniciar la prestación de su servicio, presentándole la referida prescripción médica.

Cabría por último señalar que nuestro más alto tribunal ha establecido en jurisprudencia, que el aliento alcohólico no es suficiente para invocar la causal que nos ocupa, con objeto de rescindir la relación individual de trabajo. (5°)

También la Suprema Corte ha precisado que la prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, no siendo indispensable la pericial, argumentando que dicho estado

5°). Informe 1980, Cuarta Sala, p. 52.

es comprobable por la simple apreciación de los sentidos. (4)

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

Resulta claro que, se rescinde la relación individual del trabajo por imposibilidad jurídica del trabajador para continuar desarrollando el trabajo y no por imposibilidad física, toda vez que la sentencia ejecutoriada en contra del trabajador, puede producir como consecuencia lógica la privación de la libertad.

Debemos recordar, que si existe prisión temporal seguida de sentencia absolutoria, opera la suspensión temporal de la relación individual del trabajo, de conformidad con la fracción III, del artículo 42 de la Ley.

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 aviso escrito de la fecha y

4). Sexta Epoca, Quinta parte, V. IX, p. 67.

causa o causas de rescisión.

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

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

Para todos aquellos casos en que se pretenda sustentar un despido, basándose en la analogía de esta fracción legal a comento, tendremos que relacionarla con otra de las previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.⁽⁶⁾

En la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo del año de 1980, se adicionaron los dos últimos párrafos a esta fracción legal, imponiendo como obligación a cargo del patrón, el dar aviso escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas del despido.

⁽⁶⁾ Cavazos Flores, Baltasar, Causales de Despido, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989, p. 59.

Lo anterior por considerar que dicha omisión por parte del patrón, deja al trabajador en un estado de indefensión, ya que no podría impugnar dicho despido. Por lo que se estableció la sanción a la referida omisión del patrón, consistente en que la falta de aviso escrito al trabajador o a la Junta, en su caso, por sí sola basta para considerar el despido como injustificado; lo que nos parece plausible.

En opinión nuestra, el uso de la analogía en el derecho laboral es, como dice Néstor De Buen, "peligrosa", porque en muchos casos puede resultar injusta, o prestarse a apreciaciones subjetivas.⁽⁷⁰⁾

Por lo que toca, al " retiro ", vocablo jurídico laboral que significa, como ya antes apuntamos, la rescisión de la relación individual del trabajo por parte del trabajador y sin responsabilidad para éste, podemos decir lo siguiente:

Que el " retiro ", es el derecho correlativo que tiene el trabajador frente al patrón, cuando este incumple con alguna de sus obligaciones, inherentes a la relación individual del trabajo, mismo que como ya hemos aclarado, es un acto jurídico unilateral del trabajador por virtud del cual, da por

⁷⁰⁾. De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 95.

terminada su relación individual del trabajo.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de retiro, en sus nueve fracciones, cuyo incumplimiento o violación, trae como consecuencia la disolución de la relación individual del trabajo, por ser imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador.

Nos permitimos hacer una transcripción del artículo 51 de la Ley, sin hacer comentarios a sus fracciones, porque no queremos apartarnos del objetivo de la presente tesis.

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

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

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo a administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador,

cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

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

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

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

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

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

En relación estrecha con el artículo 51 de la Ley, se encuentra el artículo 52 de la misma Ley laboral que a letra dice:

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

Resulta por demás claro, que por las causas imputables al patrón, arriba señaladas, el trabajador podrá hacer uso de su derecho de retiro, correlativo al de despido que hace valer el patrón, dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se dé alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley, y con derecho a recibir una indemnización de conformidad con el artículo 50 de la Ley de la materia.

3.3.- TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

La terminación de la relación laboral, genera la disolución de la relación individual del trabajo, al igual que las figuras jurídicas del "despido" y "retiro", sólo que las causas que producen la terminación son distintas.

En el despido y retiro, respectivamente, se presenta como una constante, el incumplimiento de alguno de los deberes a cargo del trabajador o del patrón, según el caso; pero en la ruptura de la relación individual de trabajo por terminación, podemos decir que la constante es, la ausencia de culpa, por parte del trabajador o del patrón. Asimismo, Mario De la Cueva, dice en resumidas cuentas que podemos dividir en dos categorías las causas de terminación de la relación laboral: "... el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón, que hacen imposible la continuidad de la relación..." (71)

Nuestro ordenamiento jurídico laboral en su artículo 53 establece que:

⁷¹⁾. De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 250.

"Artículo 53. Son causas de terminación de la relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434".

El artículo 434 de la Ley, establece a su vez, las causas de terminación de la relación colectiva del trabajo en las siguientes fracciones:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38, y

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

Es hora de poner nuestra atención, en el siguiente capítulo, a la cuestión medular de nuestro trabajo de investigación: "Causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral".

**4.. CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES DE
RESCISION DE LA RELACION LABORAL.**

CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES DE
RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación laboral, es el tema central de nuestro trabajo de investigación, mismo que abordamos a continuación.

Se hace necesario aludir a algunas de las diferentes acepciones que tienen las palabras causa, particularmente y grave, respectivamente.

El Diccionario de la Lengua Española dice que: "causa (Del lat. causa) f. Lo que se considera como fundamento u origen de algo.// 2. Motivo o razón para obrar.// 3. Empresa o doctrina en la que se toma interés o partido.// 4. Litigio, pleito judicial.// 5. For. Proceso criminal que se instruye de oficio o a instancia de parte.//...".⁽⁷⁾

El Diccionario para Juristas dice: "Causa (lat. causa)...// En materia de contratos y obligaciones, razón o propósito que motivó a cada una de las partes a celebrar el trato o convenio//...-ilícita. La opuesta a las leyes o a la

⁷⁾. Diccionario de la Lengua Española, Edic. 19a., Ed. Espasa-Calpe S. A., Madrid 1970, p. 280.

moral.// -impulsiva. Razón o motivo que inclina a hacer alguna cosa.//...-justa causa. Todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar.//...-sin justa causa. m. adv. Der. Sin título, arbitrariamente...".(3)

Para nosotros, causa la hemos tomado como fundamento u origen de algo, toda vez que las "causas particularmente graves" encontraran su fundamento y origen en algunas de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con nuestro estudio

El Diccionario de la Lengua Española nos da el significado del vocablo particularmente como sigue: "Particularmente. adv. m. Singular o especialmente, con particularidad.// 2. Con individualidad y distinción.// 3. Con carácter particular o privado".(4)

Nosotros, para efectos de nuestro estudio, entendemos el vocablo particularmente como lo que es especial y singular, en contraposición a lo que es general; por lo que las "causas particularmente graves" deben distinguirse de las demás causas de rescisión de la relación de trabajo, sin

³⁾. Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para Juristas, Ed. Mayo Ediciones S. de R. L., México 1981, p. 238.

⁴⁾. Diccionario de la Lengua Española, ob. cit., p. 982.

responsabilidad para el patrón, establecidas en el artículo 47 de la Ley de la materia.

Por último, la palabra grave tiene la siguiente acepción: "Grave. (lat. gravis) adj. Se dice de lo que pesa (ú. t. s.)// Grande de mucha importancia o entidad.//...Dr. Tratándose de delitos, castigado con pena capital, con pena privativa de libertad por un tiempo muy considerable o con multa abultada.// Der. En derecho laboral y hablando de faltas, aquellas que permiten el despido sin indemnización..." (75)

Para nosotros y de acuerdo con el fin del presente trabajo, entendemos que el vocablo grave significa faltas que por su trascendental importancia permiten el despido del trabajador sin responsabilidad para el patrón; no sin antes aclarar que de igual manera las faltas que no son particularmente graves también provocan el despido justificado, sin responsabilidad para el patrón, es decir todas las causas de rescisión de la relación de trabajo establecidas en el artículo 47 de la Ley material son graves, pero no todas esas causas son particularmente graves.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha

⁷⁵). Palomar de Miguel, Juan, ob. cit., p. 642.

sustentado con relación a la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, objeto de nuestro estudio, el siguiente criterio jurisprudencial:

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE VEINTE AÑOS, APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos del los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos".(7)

El legislador laboral omitió determinar que es lo que debemos entender por "Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación Laboral", o cuáles son éstas, ya que

⁷). Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte, Cuarta Sala, México 1985, p. 229.

en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Como claramente podemos observar, el precepto jurídico en cuestión no precisa, en ninguna de sus partes, que debemos entender o cuáles son las "Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación Laboral". Asimismo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tampoco lo hace.

De lo anterior se colige que al no existir en la Ley Federal del Trabajo una definición para las causas particularmente graves, el juzgador tiene bajo su criterio la

calificación de la gravedad de la causal de rescisión, cuando la relación del trabajo tiene más de veinte años, es decir, determina para cada caso en concreto, si estamos en presencia o no de una causa particularmente grave de rescisión de la relación laboral.

Nosotros consideramos, que resulta muy riesgoso dejar al juzgador que a su libre arbitrio estime si tal o cual causal de rescisión de la relación laboral, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, es o no una causa particularmente grave, que motiva el despido justificado de un trabajador que ha prestado sus servicios por más de veinte años a su patrón.

No existe un criterio uniforme para determinar las causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral por parte de la autoridad jurisdiccional, y en consecuencia, se cometen y se pudieran seguir cometiendo injusticias en contra del trabajador que ha dejado una tercera parte de su vida al servicio del patrón, toda vez que se le puede encuadrar en cualquiera de las quince fracciones del artículo 47 de la ley, luego entonces, el patrón invocará como causa justa de despido, en éstos casos, la que mejor le acomode y sea más viable de probar, con el propósito de evitar la responsabilidad que en su caso pudiese surgir. Cabe subrayar,

que el patrón se ve beneficiado con la omisión del legislador, pues goza de un muy amplio campo para justificar el despido.

Es la inquietud plasmada en líneas anteriores la que nos motivo a realizar una postura en pro de la determinación de las causas particularmente graves, para evitar en lo posible, injusticias en la aplicación del artículo 161 de la Ley, por parte de nuestras autoridades laborales al momento de calificar, determinadas causales de despido como particularmente graves de rescisión de la relación individual de trabajo.

4.1.- LA INMUNIDAD DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO CON UNA DURACION MAYOR A VEINTE AÑOS.

El diccionario para juristas nos dice que, "Inmunidad (lat. inmunitas.) f. Calidad de inmune.// Privilegio local que se concedía a ciertos templos o iglesias, en virtud del cual los delincuentes a ellas acogidos no eran castigados en ciertos casos con pena corporal.// - de jurisdicción. Aquella de que gozan los jefes de Estado y agentes diplomáticos, en virtud de la cual no pueden ser sometidos a la jurisdicción de

los tribunales de los países en que ejercen sus funciones.//-parlamentaria. Prerrogativa de que gozan los senadores y diputados a Cortes, en virtud de la cual se les exime de ser presos o detenidos, salvo en casos determinados por las leyes, y de ser juzgados o procesados sin autorización del respectivo cuerpo colegislador.// inmunidades y privilegios diplomáticos. Der. Aquellas prerrogativas de que gozan los agentes diplomáticos".(7)

Para efectos de nuestro estudio, la inmunidad de la relación individual del trabajo con una duración de más de veinte años, la entendemos como el privilegio de que goza el trabajador para no ser despedido, sino por virtud de una causa particularmente grave, cuando ha prestado sus servicios al patrón por más de veinte años.

El privilegio de que hablamos en el párrafo que antecede, consiste en que el trabajador sólo podrá ser despedido por alguna causa establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación individual del trabajo. Debemos aclarar, que en la presente tesis no abordaremos el tema de la imposibilidad en la continuación de

7). Palomar de Miguel, Juan, ob. cit., p. 722.

la relación individual del trabajo para no desviar nuestra atención del tema central de la misma.

De lo anterior podemos desprender, que cuando la relación individual del trabajo tiene una vida de más de veinte años, dicha relación alcanza por ese hecho cierta inmunidad, toda vez que la misma sólo puede disolverse por alguna de las causas que establece el artículo 47 de la ley, que cumpla el requisito legal de ser "particularmente grave" o que haga imposible su continuación.

En suma, para nosotros la inmunidad de la relación individual del trabajo con una duración de más de veinte años, la alcanza el trabajador con el transcurso del tiempo, obteniendo por el mismo, el derecho de gozar el privilegio que le otorga el artículo 161 de la Ley federal del Trabajo.

Al margen cabría recordar que el artículo 1135 del Código Civil vigente establece la prescripción positiva y negativa por el transcurso del tiempo.

De modo similar, nuestro ordenamiento jurídico laboral en su artículo 161 establece en beneficio de la relación trabajo cierta inmunidad, que sin duda beneficia directamente al trabajador que la adquiere por el transcurso

del tiempo.

Resulta obvio que el patrón que invoque en su beneficio el artículo 161 de la Ley, precepto jurídico laboral que nos ocupa, para disolver la relación individual del trabajo con una duración de más de veinte años que lo une con su trabajador, habrá de demostrar ante las autoridades del trabajo que el trabajador incurrió en una causal de despido, establecida en el artículo 47 de la ley, que es "particularmente grave" o que hace imposible la continuación de la relación de trabajo.

El criterio de nuestras autoridades laborales resulta ser muy elástico, lo que no es del todo satisfactorio para la clase trabajadora, pues como afirma Baltasar Cavazos Flores "...nuestras autoridades de trabajo siempre tosen más fuerte con el pulmón izquierdo que con el pulmón derecho".⁽⁷⁾

Por último, debemos puntualizar que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, motivan la desaparición de la inmunidad de la relación individual de trabajo.

⁷⁾. Cavazos Flores, Baltasar, ob. cit., p. 71.

4.2.- LA DETERMINACION DE LAS CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES

Como lo hemos venido señalando a lo largo del presente trabajo de investigación, el legislador omitió, al establecer el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, determinar cuáles son o que es lo que debemos entender por "Causas Particularmente Graves de Rescisión de la relación Laboral", cuando el trabajador cuenta con una relación individual de trabajo, que tiene una vida de más de veinte años de servicios al patrón.

Antes de pasar a determinar las "causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral", nos permitimos formular una definición que sin pretender ser acabada, con las deficiencias que seguramente se le encontraran, nos ayudará a la mejor comprensión del objeto de nuestro estudio, y al mismo tiempo, nos facilitará la determinación de dichas causas.

La definición a que nos referimos en el párrafo que precede, es la siguiente:

Las causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral, son

todas aquellas fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entrañan un delito previsto por las leyes penales.

Fernando Castellanos, nos dice que, "Desde el punto de vista puramente formal y de acuerdo con nuestro sistema positivo, generalmente una conducta es delictuosa cuando está sancionada por las leyes penales".⁷⁹⁾ Posición con la que estamos absolutamente de acuerdo.

Se hace necesario puntualizar que para efectos de nuestro estudio entendemos por delito, lo que el Código Penal vigente para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la república en materia del fuero federal previene desde un punto de vista jurídico formal, al establecer en su artículo "7.- Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales".

Desde ahora habremos de señalar que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su ámbito de aplicación en el derecho individual del trabajo, y no en el derecho colectivo del trabajo. Así lo ha resultado la Suprema Corte de Justicia de

⁷⁹⁾. Castellanos Tena, Fernando, Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Edic. 18a., Ed. Porrúa S. A., México 1983, p. 131.

la Nación en la ejecutoria que al efecto se transcribe:

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE 20 AÑOS O MAS.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición, como lo ha sostenido esta Sala, que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no podrá ser rescindido válidamente, aun en caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, y si esto último no sucede, el patrón podrá aplicar la medida disciplinara a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos; pero dicha disposición no es aplicable cuando la terminación de la relación de trabajo es motivada por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, por haber sido expulsado el trabajador del sindicato al que pertenecía, de conformidad con el artículo 395 de la misma Ley Federal del Trabajo, por obedecer este último a causas derivadas de la relación colectiva, y en cambio la aplicación del anterior precepto obedece a causas derivadas de

la relación individual de trabajo".⁽⁴⁰⁾

Pasemos a determinar cuales son las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que entrañan un delito previsto por las leyes penales. Insistimos en que la Ley, establece como causas justas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las XV fracciones del artículo 47, y aun más con la fracción decimoquinta abre el camino a la analogía, dejando en la ambigüedad la aplicabilidad del artículo 161 de la referida Ley.

Obvio, resulta que cualquiera de la quince fracciones pueden ser invocadas por el patrón como causas justas de despido, o en su caso, recurrir a la analogía, lo que no es del todo satisfactorio.

De conformidad con la definición vertida por nosotros para "las Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación Laboral", podemos ahora determinar que fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entrañan un delito previsto por las leyes penales y, son las

⁴⁰). Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca, Volúmenes 121-126, Quinta Parte, enero-junio, 1979, Cuarta Sala, p. 76.

siguientes:

La fracción II, entraña los delitos de injurias, amagos (amenazas), los actos de violencia (golpes y otras violencias físicas simples), conductas delictivas en las que el trabajador puede incurrir, por lo que, dichas conductas serán constitutivas de un delito previsto por las leyes penales.

Cabe hacer la siguiente aclaración, en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1985, se derogaron, entre otros, los artículos 344 al 349 del Código sustantivo. Los artículos del 344 al 347 tipificaban los delitos de "Golpes y otras violencias físicas simples", y los artículos 348 y 349 el delito de "Injurias".

En consecuencia, en el Distrito Federal no existe tipo penal para éstos delitos, lo cual no quiere decir que dejen de punirse, pues en la iniciativa de ley se argumentó que "La consideración de estas conductas como delitos, pese a que pueden y deben ser sancionadas como faltas, sobrecarga innecesariamente el trabajo de los órganos de procuración e impartición de justicia y distrae recursos que deben orientarse preferentemente a la persecución de infracciones graves...".

Sin embargo, toda vez que la Ley Federal del

Trabajo, es una ley de aplicación en toda la República, y los delitos de referencia no han sido derogados en los Estados que la forman, insistimos en que la fracción II del artículo 47 de la Ley, entraña conductas que son constitutivas de un delito previsto por las leyes penales.

No podemos dejar de manifestar nuestra opinión con relación a la derogación de los tipos de ilícitos a que antes nos hemos referido; no lo consideramos atinado por parte del legislador, toda vez que existiendo esos delitos en nuestro ordenamiento jurídico penal, evitaban que se cometieran esas conductas delictivas y en consecuencia la comisión de otros delitos. Lo anterior aunado a que el legislador al reformar los artículos que nos ocupan, se le olvido depurar el propio Código Penal; ya que la expresión "injurias" se mantiene en los artículos 352, 353 y 354 de éste ordenamiento jurídico, no siendo idóneo, desde luego en nuestro concepto.

Las fracciones III y IV, entrañan los mismos delitos de amenazas (amagos), injurias, golpes y otras violencias físicas simples (actos de violencia y malos tratamientos), por las razones ya expuestas para la fracción II del artículo 47 de la Ley.

Cabría recordar que en el capítulo que antecede,

nosotros proponemos entre otras reformas al artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, la reunión de las fracciones legales II, III, y IV, en una sola fracción, misma que repetimos aquí;

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

II.- Incurrir el trabajador, durante su jornada o fuera de ella, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o bien, en contra de alguno de sus compañeros, si son de naturaleza tal que hagan inconveniente la continuación de la relación de trabajo, o altere la disciplina del lugar de trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Consideramos oportuno evocar, que el bien jurídico tutelado por la fracción II del artículo 47 de la Ley, es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, de conformidad con la fracción VII del artículo 134 de la misma Ley. (1)

(1). Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido, Edic. 8a., Ed. PAC., México 1987, p. 72.

Ahora bien, al examinar las fracciones II, III, y IV, de la Ley, y teniendo presente nuestra reflexión anterior, podemos afirmar que como la probidad no tiene grados, no importa tanto considerarla o no como generadora de conductas delictivas, pues al apartarse el trabajador de un recto proceder en las funciones encomendadas, basta para tener a dicha conducta asumida por el trabajador, como una causa justificada de despido sin responsabilidad para el patrón.

Es menester advertir, que la falta de honradez en muchos casos se ha utilizado como un sinónimo de falta de probidad sin serlo, porque son dos conceptos distintos, aun cuando en realidad toda falta de honradez implica falta de probidad. ⁽¹²⁾ Para nosotros la falta de honradez en el obrar por parte del trabajador, implica en la mayoría de los casos, que éste por su conducta se encuadre en la comisión de un delito, como pudiera ser; el fraude, el abuso de confianza, el robo, el daño en propiedad ajena, el enriquecimiento ilegítimo, la extorsión, por ejemplo.

Por otra parte, cuando el trabajador con su conducta asuma actos de violencia en contra de su patrón, dicha conducta será constitutiva de un delito, pues entendemos por

¹²⁾. De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., pp. 80 y 81.

actos de violencia la contienda de obra y no de palabra entre los sujetos de la relación laboral; un ejemplo claro de un acto de violencia, lo es el caso de riña, ya que con la participación en la misma, se altera la disciplina del lugar de trabajo y la armonía que debe imperar en todo centro de trabajo, siendo que en ocasiones trae consecuencias materiales como son las lesiones, el daño en propiedad ajena, y el homicidio.

Para reforzar nuestro punto de vista citamos la siguiente tesis de jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración el la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la Ley actual)".

(13)

¹³). Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Quinta Parte, Vol. LXXI, p. 29.

En este orden de ideas, y por lo que hace a los amagos como una conducta imputable al trabajador, la podemos equiparar al delito de amenazas, que es un delito contra la paz y la seguridad de las personas; que establece el Código Penal en su artículo 282, del título decimoctavo, Capítulo primero, visible en las ejecutorias de nuestro más alto tribunal que a continuación se transcriben:

"AMENAZAS, CONFIGURACION INEXISTENCIA DEL DELITO DE.- Al ser la paz, la seguridad y la tranquilidad de la persona los bienes jurídicos tutelados por el delito de amenazas, se requiere que el mal con que se amenaza al pasivo deba ser futuro, de tal naturaleza que constriña su ánimo, por lo que no se configura dicho delito si el daño con que se amenaza a los presuntos ofendidos es de realización actual".(4)

"AMENAZAS, CONFIGURACION NO SURGIDA DEL DELITO DE.- La simple advertencia de un mal a una persona no concurre a la integración del delito de amenazas, pues es requisito esencial que el mal, daño o perjuicio con que se amenace, perturbe la paz y la tranquilidad del afectado, y si el hecho no constituye

4). Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 39, Segunda parte, Primera Sala, p. 13.

por lo menos un amago, no queda configurado dicho delito". (45)

Baltasar Cavazos Flores dice que, "La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio, los amagos solo llevan la intención de asustar. Si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza".(46) Posición con la que nos encontramos de acuerdo, entendiendo así el término jurídico laboral de amagos, indiscutiblemente entraña el delito de amenazas previsto por las leyes penales.

Por lo que toca a las injurias, podemos decir que siempre que se encuentre en el trabajador un ánimo de ofender a su patrón, constituye dicha conducta el delito de injurias establecido en las leyes penales.

El ánimo ofensivo a que nos referimos es visible en el siguiente criterio sustentado por ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"INJURIAS, EXPRESIONES CONSTITUTIVAS DE, EN MATERIA LABORAL.- Las expresiones "Falta de escrúpulos, carencia de la

45). Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 50, Segunda Parte, Primera Sala, p. 13.

46). Cavazos Flores, Baltasar, Causales de Despido, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989, p. 36.

más elemental ética administrativa e ineptitud", constituyen injurias, en tanto que conllevan ánimo ofensivo, pues ni aun en el supuesto de que las personas a quienes se dirijan adolecieran de tales defectos, ello no faculta al trabajador para expresarse del patrón o de sus superiores en esos términos" (17)

Luego entonces, el bien jurídicamente tutelado por el delito de injurias es el honor de las personas, toda vez que conlleva la reputación de las mismas, y porque no, hasta de las instituciones, como lo establece el artículo 280 del Código de Justicia Militar "El que injurie, difame o calumnie al Ejército o a las instituciones que de él dependan, armas, cuerpos, guardia o tropa formada...".

Por último, es de subrayarse la excluyente de responsabilidad que establece la fracción II del artículo 47 de la Ley material "...salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", misma que es una innovación de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

De lo anterior, se infiere que será injustificado el despido cuando medie provocación por parte del patrón,

(17). Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 87, Quinta Parte, marzo 1976. Cuarta Sala, p. 19.

siendo el trabajador el sujeto provocado quien obrando en defensa propia repele una injusta agresión.

Para Néstor De Buen, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, constituyen toda la gama de la violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. (") Con lo que estamos de acuerdo, y repetimos que la fracción II del artículo 47 de la Ley, entraña un delito previsto por las leyes penales, por las razones antes expuestas.

Debemos recalcar, que es intrascendente que el trabajador realice las conductas de que hablamos en los párrafos que preceden, dentro o fuera de la jornada laboral; al respecto la Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente criterio jurisprudencial:

"INJURIAS COMO CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que un trabajador aun fuera de su jornada de trabajo, injurie al patrón o a sus superiores, sin que medie provocación, para que, por tal motivo se le despidan

"). DE Buen Lozano Néstor, ob., cit., pp. 82 y 83.

justificadamente".¹⁹⁾

Las fracciones III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, entrañan también los mismos delitos previstos por las leyes penales, que la fracción segunda de ésta ley, es decir, amenazas (amagos), injurias, actos de violencia y malos tratamientos; por lo que de conformidad con nuestra postura, al proponer la integración de las fracciones legales II, III, y IV del artículo 47 de la Ley material en una sola fracción (II), y en obvio de repeticiones ociosas e inútiles, reproducimos íntegramente los argumentos esgrimidos en líneas arriba, con relación a la fracción II del artículo 47 de la misma Ley.

La fracción V, establece lo siguiente:

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

Esta fracción legal en comento, entraña el delito de "daño en propiedad ajena" cuyo bien jurídicamente tutelado

¹⁹⁾ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 87, Quinta Parte, marzo de 1976. Cuarta Sala, p. 19.

por el mismo, es el patrimonio de las personas.

Debemos puntualizar que Néstor De Buen Lozano maneja en relación a la fracción que nos ocupa, la expresión "sabotaje", mismo que es de uso autorizado por la Academia, y significa el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, productos, etcétera. En la historia del movimiento obrero el sabotaje aparece como una de las formas primarias de rebelión, después superada por los trabajadores para orientarse en direcciones más eficaces.⁽⁴⁾

La expresión sabotaje utilizada en la doctrina del Derecho Laboral, en nuestro concepto no impide que las fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley, entrañen el delito de daño en propiedad ajena previsto por las leyes penales.

El Código Penal vigente, establece en sus artículos del 397, al 399, el delito de daño en propiedad ajena, a cuya lectura remitimos al lector.

La fracción legal a comento, implica la existencia de dolo por parte del trabajador, al causar daños en los

⁽⁴⁾. De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 85.

edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo, por lo que corresponde al patrón el derecho de ejercitar la referida fracción legal del 47 de la Ley, como causa justa de rescisión de la relación individual de trabajo, y en su caso, solicitar al Ministerio Público el ejercicio de la acción penal por el delito de daño en propiedad ajena ante las autoridades competentes, con el propósito de que sean reparados los daños y perjuicios que por dolo el trabajador hubiese causado.

En suma, Los daños que se pudiesen causar en los edificios, obras, instrumentos, maquinarias, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, causan una lesión económica para el patrón.

Preferimos hablar de daños materiales para éste caso, y no de perjuicios, toda vez que entendemos por el término jurídico de "perjuicios" la privación de una ganancia lícita, y por el término jurídico de "daños" la pérdida o menoscabo en el patrimonio, como quedo explicado en el capítulo tercero de la presente tesis.

Debemos resaltar, que estaremos en presencia de daños y perjuicios cuando además de los daños sufridos en el patrimonio del patrón, éste deja de obtener una ganancia

lícita, por consecuencia de los daños sufridos.

Recordemos que nuestro Código Penal vigente en su artículo 90. establece que "Obra intencionalmente el que, conociendo las circunstancias del hecho típico, quiera y acepte el resultado prohibido por la Ley".

Haciendo éste recordatorio, creemos que la intención del legislador fue la de poner una barrera a la rescisión de la relación individual del trabajo, por parte del patrón, toda vez que para despedir a un trabajador invocando la fracción V del artículo 47 de la Ley, el patrón queda obligado a probar, además de los daños materiales, la existencia de la intencionalidad para causarlos, esto último, se traduce en una protección para el trabajador, dándole mayor seguridad jurídica y estabilidad en el trabajo.

Para nosotros, la intencionalidad (dolo) es en materia penal una presunción juris tantum, es decir, que admite prueba en contrario; la presunción legal a que nos referimos, se encuentra en que siempre que existan daños materiales, se presume la intencionalidad.

La fracción VI entraña el mismo delito que la fracción V del artículo 47 de la Ley, previsto por las leyes

penales, es decir, el delito de "daño en propiedad ajena", a que hemos hecho referencia en los comentarios a dicha fracción, por lo que ténganse aquí por repetidas íntegramente las mismas consideraciones y argumentos.

A manera de memorar, en el capítulo tercero del presente trabajo de investigación, proponemos también, la fusión de las fracciones (V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo), al mismo tiempo anunciamos que las referidas fracciones V y VI de la Ley de la materia, entrañan por sí mismas conductas que pueden ser constitutivas de un ilícito penal; como ya pudimos percatarnos líneas arriba, y consecuentemente dan al patrón el derecho para exigir la reparación de los daños que se hubiesen causado, y en su caso, ejercitar las acciones que correspondan.

La fracción VIII entraña los "Delitos contra de la moral pública y las buenas costumbres", establecidos en los artículos 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, y 209 del Código Penal vigente, para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal.

Los delitos contra la moral y las buenas costumbres, a que nos referimos en el párrafo que antecede son:

- 1).- Ultrajes a la Moral Pública; 2).- Corrupción de menores;
- 3).- Trata de Personas y Lenocinio; 4).- Provocación de un delito y apología de éste o de algún vicio.

En el capítulo tercero de la presente tesis hemos señalado, que se ha dejado a la Corte y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el problema de determinar, cuándo una conducta cometida por el trabajador va contra la moral y las buenas costumbres.

Podemos decir, que el trabajador comete actos inmorales, por ejemplo;

Cuando el trabajador fabrique, produzca, reproduzca, publique libros, escritos, imágenes, u objetos obscenos, haciéndolos circular, los distribuya, o los exhiba públicamente.

Cuando en el lugar de trabajo ejecute o hiciere ejecutar por otro exhibiciones obscenas que involuntariamente puedan ser vistas por terceras personas (sus compañeros de trabajo).

Para el caso de que el trabajador con su conducta cometa un delito, que lesione la moral pública y las buenas costumbres, y en forma simultánea lesione otro bien jurídico de

naturaleza individual, opera la acumulación de delitos, aplicándose las reglas del caso.

La fracción IX entraña el delito de "Revelación de secretos", que establece el Código Penal vigente en su Título Noveno, Capítulo Unico, artículos 210 y 211.

La revelación de secretos es una causa justificada de despido, sin responsabilidad para el patrón, toda vez que estriba en la confianza que se tiene al trabajador para guardar asuntos de carácter reservado para el patrón y no divulgarlos. La fracción en cuestión se encuentra estrechamente vinculada con la fracción XIII del artículo 134 de la Ley laboral, ya que esta última impone al trabajador la obligación de "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

En tal virtud, cuando el trabajador pregone, difunda, descubra, publique o divulgue, dando a conocer cualquier conocimiento que tenga por razón del trabajo que desempeñe, o en su caso, por cualquier medio, podrá ser

despedido justificadamente por el patrón.

La fracción XIV entraña por su propia y especial naturaleza la comisión de un delito, toda vez que se refiere a las sentencias que impongan una pena privativa de libertad en contra del trabajador y que han causado ejecutoria, decretada por la autoridad competente, porque fueron consentidas expresamente en primera instancia, porque no fueron recurridas en el término que fija la ley para interponer algún recurso, o porque fueron pronunciadas en última instancia por los tribunales Colegiados, o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y no a la privación de la libertad del trabajador seguida de sentencia absolutoria, que como ya vimos da lugar a la suspensión de la relación individual del trabajo.

Aquí opinamos en el mismo sentido que Néstor De Buen Lozano, no se sanciona tanto la conducta delictiva por parte del trabajador, sino la imposibilidad de seguir éste laborando. ⁹¹⁾

Como ha quedado asentado en nuestro trabajo de investigación, las fracciones legales del artículo 47 de la Ley material, que entrañan un delito previsto por las leyes

⁹¹⁾. *Ibidem*, p. 94.

penales, son: Las fracciones II, III, IV, V, VI, VIII, IX, y XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

De todo lo anteriormente expuesto podemos afirmar, que cuando un trabajador con una antigüedad de veinte años o más de servicios prestados al patrón incurre en alguna de las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que entrañan un delito previsto por las leyes penales, sólo así podrá ser rescindida su relación individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, siempre que sea debidamente probado.

Nos permitimos dar a continuación, una solución procesal para el efecto de que sea debidamente probado por parte del patrón, que el trabajador con veinte años o más de servicios prestados, ha incurrido en alguna de la hipótesis del artículo 47 de la Ley, mismas que entrañan un delito previsto por las leyes penales.

En principio, el patrón deberá probar la responsabilidad penal que por el delito cometido merezca el trabajador; lo que se traduce en la necesidad por parte del patrón de acudir ante un juzgado penal en busca de una sentencia ejecutoria que determine la responsabilidad penal del trabajador, para que sea tomada en consideración en el laudo

laboral y poder encuadrar dicha conducta del trabajador en alguna de las fracciones del artículo 47 de la Ley de la materia, con el propósito último de justificar el despido del trabajador con antigüedad de veinte años o más.

Debemos reconocer, que nos enfrentamos al problema de que en la actualidad no existe la figura jurídica del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que nos atrevemos a proponer su establecimiento.

El Ministerio Público existe actualmente adscrito en los juzgados civiles, familiares, del arrendamiento inmobiliario, y de lo concursal; creemos que también debe existir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades competentes para resolver si tal o cual conducta del trabajador constituye un delito previsto por las leyes penales; para dar solución a esto, proponemos lo siguiente:

El establecimiento de la figura jurídica del Ministerio Público adscrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque en el sistema jurídico mexicano es el único encargado de perseguir los delitos (de conformidad con el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos vigente). Además de ser al único que le corresponde el ejercicio exclusivo de la acción penal, la cual tiene por objeto: I).- Pedir la aplicación de las sanciones establecidas en las leyes penales; II).- Pedir la reparación del daño en los términos especificados en el Código Penal (de conformidad con el artículo 2o. del Código de Procedimientos Penales).

Por otro lado, es al Ministerio Público a quien le corresponde interponer los recursos que señala la ley y seguir los incidentes que la misma admite (de conformidad con la fracción IV del artículo 3o. del Código de Procedimientos Penales). Salta a la vista que el encargado para su establecimiento será el Poder Ejecutivo, quien en uso de sus facultades determine su existencia en forma adscrita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Establecida la figura jurídica del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; nos atrevemos a proponer el siguiente procedimiento a seguir:

El presidente de la Junta que conozca del despido cuya aplicación sea el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, deberá dar vista al Ministerio Público, quien dentro del término de diez días practicará las diligencias necesarias a efecto de determinar si hace o no la consignación de los

hechos alegados por el patrón como constitutivos de un delito a los juzgados penales, siempre y cuando, los hechos sean de naturaleza tal que al dictarse una sentencia, ésta deba influir necesariamente en las resoluciones que pudieran dictarse en el negocio, por lo que el Ministerio Público pedirá, y el juez o tribunal, ordenará, que se suspenda el procedimiento laboral, hasta que se pronuncie una resolución definitiva en el proceso penal.

Existiendo en el proceso penal una resolución definitiva condenatoria y no obstante ello, el trabajador alcanza su libertad por alguno de los beneficios que le concede la ley penal aplicable, el despido será justificado y sin responsabilidad para el patrón, pues resulta obvio que la conducta del trabajador fue constitutiva de un delito previsto por las leyes penales

Proponemos asimismo, que la suspensión a que nos referimos en el párrafo que antecede forme artículo de previo y especial pronunciamiento, substanciándose en la misma pieza de autos y no en cuerda separada, suspendiendo el procedimiento laboral hasta obtener una sentencia penal ejecutoria, toda vez que ésta habrá de influir directamente en la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador con una antigüedad de veinte años o más, es

despedido por el patrón por considerar que su conducta puede configurar hechos constitutivos de un delito previsto por las leyes penales; y como consecuencia de ello justificar el despido por encuadrarse la conducta del trabajador en alguna de las hipótesis del artículo 47 de la Ley, que entrañan un delito previsto por las leyes penales.

Cabe recordar que la ley orgánica del ministerio público data del 12 de septiembre de 1903, aquí es donde realmente se funda la organización del ministerio público presidida por un procurador de justicia que depende del poder ejecutivo, cabe decir también, que el ministerio público es parte importante en todo proceso jurisdiccional en el que interviene ya que no persigue un interés propio o ajeno, sino solamente la realización de la voluntad de la ley como guardián objetivo del ordenamiento jurídico previamente establecido.

Existe en materia laboral el criterio de que las actuaciones ante los jueces penales y sus resoluciones no deben ser decisivas en el juicio laboral, a cuyo efecto nos permitimos traer a colación la siguiente ejecutoria de la Corte:

"ACTUACIONES PENALES O CIVILES, SU VALOR PROBATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- Las diligencias llevadas a cabo

por una autoridad distinta a la del trabajo, bien sea del orden civil o del orden penal, no son decisivas en el juicio laboral, que tiene un procedimiento autónomo y que se desenvuelve bajo sus propios principios técnicos y jurídicos, que difieren por la naturaleza de la materia, de los procesos civiles o penales; así es que tales diligencias pueden constituir una prueba circunstancial, pero no definitiva, para el examen de una cuestión laboral, dentro del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por las partes para ilustrar el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen atribuciones legales para precisar los hechos y examinar las pruebas que se les presentan".⁽⁷⁾

Con lo que estamos en desacuerdo para el caso de que se tenga que resolver un asunto laboral aplicando el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que de conformidad con nuestro estudio, las "causas particularmente graves" son todas aquellas fracciones del artículo 47 de la Ley, que entrañan un delito previsto por las leyes penales, por lo que la resolución ejecutoria en el procedimiento jurisdiccional penal habrá de determinar si la conducta imputada por el patrón a su trabajador es o no constitutiva de un delito previsto por las leyes penales, en cuyo caso, las

⁷⁾. INFORME, 1987. Segunda Parte. Laboral. Pág. 15.

autoridades laborales deben tener a dicha resolución como definitiva y con pleno valor probatorio en juicio laboral.

En consecuencia de lo anterior las autoridades del trabajo declararan que la resolución ejecutoria del orden penal, merece pleno valor probatorio, asi pues, si en dicha sentencia ejecutoria se declara la existencia de un hecho constitutivo de un delito, el despido sera justificado siempre que se trate de la aplicación del artículo 161 de la Ley material, independientemente de que el trabajador alcance su libertad por alguno de los beneficios jurídicos que le conceden las leyes penales. Pero si por el contrario la sentencia ejecutoria en el orden penal declara que el hecho imputado al trabajador no es constitutivo de delito, éste tendrá en su favor una prueba pública (sentencia del orden penal) que hará prueba plena de lo injustificado del despido de que fue objeto y con ello la procedencia tanto de la acción intentada como de las prestaciones que pudiese haber reclamado con oportunidad procesal. Salta a la vista lo importante y trascendente de la resolución que en el proceso penal se de en el sentido de determinar si tal o cual conducta del trabajador es o no constitutiva de un delito.

Por otra parte, la propia jurisprudencia ha admitido que la pruebas de un proceso penal deben ser

estudiadas en el laudo, lo que significa en nuestro concepto, la admisión expresa de la importancia que en un momento dado puede tener la valoración de las pruebas, aún en el caso, de que provengan de un proceso penal. Para reforzar lo anterior citamos la tesis que sigue:

"PROBIDAD, FALTA DE, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LA.- Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad". (9)

"ACTUACIONES PENALES, CARECEN DE VALOR PROBATORIO PARA ACREDITAR LA RESPONSABILIDAD LABORAL, SI LA ADMISION DE LOS HECHOS, SE OBTIENE POR MEDIO DE VIOLENCIA.- Es verdad que las actuaciones penales hacen prueba plena en un juicio de trabajo, cuando de las mismas se desprende la responsabilidad laboral de un trabajador; sin embargo, es incorrecta la resolución que estima fundada la rescisión de un contrato de trabajo con base en esas actuaciones, si de las mismas se

9). Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen I, p. 55.

advierte que la admisión de la responsabilidad por parte del actor no fue espontánea sino obtenida por medios violentos".

(4)

En suma, nuestras autoridades laborales en la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, deben esperar la resolución que dicte el juez penal resolviendo si existió o no un hecho constitutivo de un delito previsto por las leyes penales, para poder determinar si el despido del trabajador con veinte años o más de servicios prestados al patrón es justificado o injustificado, encuadrando en su caso, la conducta del trabajador en alguna de las "causas particularmente graves" contenidas en las fracciones II, III, IV, V, VI, VIII, IX, y XIV del artículo 47 de la Ley de la materia, porque entrañan un delito previsto por las leyes penales.

Debemos hacer la siguiente reflexión en torno al caso de que el trabajador desobedezca las órdenes de su patrón o representante, y para tal efecto invocamos la siguiente tesis de jurisprudencia:

"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO,

⁴). INFORME, 1987. Tercera Parte. Tribunales Colegiados. Pág. 297.

INDEPENDIENTEMENTE 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". (95)

Tal parece que se abre una ventana para el patrón, al poder invocar en su beneficio la desobediencia del trabajador aunque éste cuente con más de veinte años de servicios prestados y haya dejado por lo menos una tercera parte de su vida al servicio de aquél, pues como se advierte de la jurisprudencia transcrita no importa que la desobediencia en que incurra un trabajador sea o no considerada como grave por las autoridades laborales para poder dar por rescindida una relación individual de trabajo.

Con el ánimo de proponer una solución para estos casos, se nos ocurre que el patrón además de probar los extremos de la causal invocada, es decir, que la desobediencia se refiera: A).- al trabajo contratado, B).- la orden sea ejecutable dentro de la jornada laboral, y C).- que se hayan

⁹⁵). Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Quinta Parte. Volumen 41. pág. 15.

puesto a disposición del trabajador los medios para cumplirla, deba probar la repetición de la falta, es decir, que la desobediencia se ha presentado dos veces en un período de treinta días, contados a partir de la primera falta, o bien, que el trabajador haya cometido otra u otras faltas, de otra manera la "desobediencia del trabajador" no prosperará como causa justificada de despido cuando la relación individual del trabajo cuenta con una antigüedad de veinte años o más.

4.3.- LA APLICACION DE LAS SANCIONES
ANTE LA NO PROCEDENCIA
DE LA RESCISION.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, protege al trabajador que cuenta con una antigüedad de veinte años o más de servicios prestados al patrón para que no pueda válidamente ser despedido de su trabajo, sin que el patrón cumpla el requisito de justificar que la causa por la que se rescinde su relación individual de trabajo es una "causa particularmente grave", si esto último no sucede, el patrón sólo podrá imponerle la sanción disciplinaria que corresponda respetando los derechos que deriven de su antigüedad; como ha

quedado en líneas arriba puntualizado.

Antes de seguir adelante, debemos señalar que la facultad del patrón para imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 fracción X, misma que enseguida se transcribe:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

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

De lo anterior inferimos que todas las medidas disciplinarias que imponga el patrón a los trabajadores, deberán encuadrarse en el marco del reglamento interior de trabajo, mismo que se formula por una comisión mixta de representantes tanto de los trabajadores como del patrón (de conformidad con el artículo 424 de la Ley material). Surte efectos jurídicos el reglamento interior de trabajo a partir de la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Lo narrado con antelación significa que el patrón se encuentra impedido para imponer correcciones disciplinarias a su libre voluntad, toda vez que esta facultad del patrón se encuentra sujeta a las disposiciones y procedimientos establecidos por los trabajadores y el patrón en el reglamento interior de trabajo.

En tal virtud, el trabajador que tiene veinte años o más de servicios prestados al patrón, de igual manera y ante la no procedencia de la rescisión de la relación individual del trabajo por una "causa particularmente grave", se hará acreedor a una corrección disciplinaria, misma que debe encontrarse previamente establecida en el reglamento interior de trabajo, por contener un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No procederá la rescisión de la relación individual del trabajo por una "causa particularmente grave", cuando el trabajador con su conducta no se encuadre en alguna de las hipótesis que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que entrañan un delito previsto por las leyes penales, mismas que en el cuerpo de la presente tesis ya hemos señalado.

En consecuencia, procederá la aplicación de una

corrección disciplinaria ante la imposibilidad de disolver la relación individual del trabajo por una "causa particularmente grave" establecida en las hipótesis del artículo 47 de la Ley.

Empero, mientras que la medida disciplinaria no disuelve la relación individual del trabajo, el despido implica la disolución de ésta. Ahora bien, la corrección disciplinaria como una sanción impuesta a los trabajadores por el patrón nunca podrá imponerse en desproporción al grado del incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Claro resulta, que nuestro derecho laboral prohíbe las medidas disciplinarias que impliquen un atentado a la dignidad y la economía del trabajador, como son los azotes, multas, descensos de categorías, privación de prestaciones, reducción de salarios, etc. (*)

Del mismo modo, el artículo 423 fracción X, de la Ley de la materia establece que "...La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días...", de lo que se infiere que tales medidas disciplinarias sí pueden ser menores a dicho término.

*) . Muñoz Ramón, Roberto, ob. cit. p. 270.

Por otro lado, cuando a un trabajador se le aplica una sanción disciplinaria que lo suspenda en la prestación de su trabajo de manera indefinida, se considerará como despido; al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida ha establecido que:

"SUSPENSION INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR, SE EQUIPARA AL DESPIDO.- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal" (7)

En suma, si el trabajador que cuenta con una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, no se encuadra con su conducta en alguna de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que entrañan un delito previsto por las leyes penales, se le impondrá una sanción disciplinaria de conformidad con el reglamento interior de trabajo, de tal suerte que si no existe en la empresa o establecimiento reglamento interior de trabajo, será inadmisibles la aplicación de sanción disciplinaria alguna, así como, tampoco podrá aplicarse en sustitución de tal deficiencia la Ley Laboral, ésto se infiere de la tesis jurisprudencial que a la letra dice:

7). Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Quinta Parte, Vol. XVI, p. 177.

"SANCIONES DESCISPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS.- La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que deben contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho reglamento no existe es obvio que no pudo concurrir la observancia de sus lineamientos; la facultad que concede ese precepto no puede ser supletoria de una disposición reglamentaria tendiente a establecer medidas disciplinarias, y procedimientos para su imposición; por lo que resulta inadmisibile que la Ley Laboral deba aplicarse ante la falta de reglamentación interna de la fuente de trabajo".(9)

Desde luego, nosotros no nos atrevemos a señalar sanciones o medidas disciplinarias que se pudieran aplicar a los trabajadores con una antigüedad de veinte años o más, ante la no procedencia de la rescisión de la relación individual del trabajo, puesto que éste es un derecho de los trabajadores y del patrón, quienes por conducto de sus representantes de común acuerdo, y en observancia de nuestro ordenamiento jurídico laboral, podrán establecer, tanto las medidas disciplinarias

⁹). Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte, Vols. 97 - 102, p. 48.

como los procedimientos para su aplicación. Repetimos, exclusivamente hemos señalado que procede la aplicación de las sanciones como medidas disciplinarias ante la no procedencia de la rescisión de la relación individual del trabajo, por las razones antes anotadas.

Pasemos ahora a tratar el último punto de nuestro trabajo de investigación.

4.4.- LA PRESCRIPCION EN RELACION CON LA REPETICION DE LA FALTA O LA COMISION DE OTRA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en tesis de jurisprudencia que las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad al despido, y que se reclamen, tienen operancia para los efectos de la aplicación del segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Laboral. Sin embargo, ni el legislador ni la jurisprudencia han señalado la prescripción en relación con la repetición de la falta o la comisión de otra u otras.

En el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo se establece que "La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Este segundo párrafo del artículo 161 de la Ley a comento, se refiere a que cuando el trabajador incurra en alguna falta -causa legal de rescisión de la relación de trabajo- y además cometa su repetición o la comisión de otra u otras, el patrón quedará liberado, por ese hecho, de la necesidad de cumplir con el requisito de rescindir la relación individual de trabajo por una "causa particularmente grave" o que haga imposible su continuación.

Resumiendo, de conformidad con nuestro estudio, la repetición de la falta o la comisión de otra u otras por parte del trabajador, se da cuando en un período de treinta días aparecen dos faltas, bien sea porque una misma falta se repita, o bien porque se cometa otra u otras faltas que constituyan una causa legal de rescisión de la relación individual de trabajo, dicho período habrá de computarse a partir de la primera falta; en consecuencia podemos inferir que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, hacen desaparecer la inmunidad de que hablamos en el apartado (4.1) del presente capítulo de tesis.

Para nosotros, el legislador otorga en el primer párrafo del precepto jurídico en cuestión, un beneficio a los trabajadores que tienen una antigüedad de veinte años o más en la relación individual de trabajo, nos referimos al derecho de no ser despedidos justificadamente sin que antes el patrón haya demostrado que rescinde la relación individual de trabajo por haber incurrido el trabajador en alguna de "las causas particularmente graves" señaladas en el artículo 47 de la Ley.

Del comentario que precede se deduce claramente que en el segundo párrafo del precepto jurídico en cuestión, el legislador le abrió la puerta al patrón para que logre liberarse de la obligación que le impone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 161 para éstos casos, pues al establecer que "La repetición de la falta o la comisión de otra u otras deja sin efecto la disposición anterior, equivale a decir que queda sin efecto el primer párrafo de dicho artículo; por lo que resulta que al rescindir una relación individual de trabajo con antigüedad de veinte años o más, fundándola en el segundo párrafo del precepto jurídico citado, el patrón no tendrá que ajustarse a que la falta cometida sea "particularmente grave", sino en que la falta cometida por el trabajador es la segunda que se da en un período de treinta días, bien por repetición o por la comisión de otra u otras, en caso contrario, estaríamos

en presencia de un despido injustificado sufrido por el trabajador.

Ahora bien, el tiempo en que ha de producirse la repetición de la falta dice Néstor De Buen Lozano que "...debe de tenerse en cuenta el plazo general de prescripción. En virtud de ello, si transcurre más de un año desde la primera conducta, habrá prescrito el derecho del patrón para tenerla en cuenta después".⁽⁹⁾

En el mismo sentido se pronuncia Roberto Muñoz Ramón cuando nos dice que "... en aplicación de la regla general de prescripción consignada en el artículo 516, el período debe ser el de un año. En el juicio correspondiente el patrón deberá probar que en el período de un año el trabajador repitió una misma causa o incurrió en diversas causas de rescisión".⁽¹⁰⁾

Recordemos, que ni legislador ni la jurisprudencia han señalado la prescripción en relación con la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, y ello es visible en la siguiente jurisprudencia:

⁽⁹⁾. De Buen Lozano Néstor, ob. cit., p. 320.

⁽¹⁰⁾. Muñoz Ramón, Roberto, ob. cit., p. 246.

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL, CUANDO ESTA TIENE MAS DE VEINTE AÑOS DE DURACION. APLICACION DEL ARTICULO 161, SEGUNDO PARRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Para los efectos del artículo 161 de la nueva Ley Federal del Trabajo, debe tomarse en consideración la antigüedad real y efectiva del trabajador que tenga en el momento del despido, lo cual no puede fragmentarse, y por lo mismo, las faltas cometidas con anterioridad a la rescisión que se reclame, tienen operancia para los efectos de la aplicación del segundo párrafo de tal dispositivo, que determina que "La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".⁽¹⁰¹⁾

Insistimos, para nosotros, el tiempo en que ha de producirse la repetición de la falta, o en su caso, la comisión de otra u otras, debe darse en un período corto, proponemos el de treinta días contados a partir de que se produzca la primera falta, y de no probarse en el juicio respectivo por parte del patrón, la circunstancia de que el trabajador insistió en una falta ya cometida en ese período, o en la comisión de otra u otras que den pie a la válida rescisión de la relación de trabajo, luego entonces, se entenderá por perdido el derecho que tiene el patrón de dejar sin efecto el beneficio que

¹⁰¹⁾ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte, Vol. 75, p. 29.

alcanzó el trabajador por su antigüedad de veinte años o más de servicios, o sea, el patrón habrá perdido su derecho de rescindir la relación individual de trabajo sin probar que el trabajador incurrió en alguna de "las causas particularmente graves" establecidas en las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que entrañan un delito previsto por las leyes penales.

Por lo que hace al medio idóneo como elemento de prueba cuando el trabajador tiene una antigüedad de veinte años o más, el patrón en el juicio respectivo debe ofrecer, en nuestro muy particular punto de vista, la documental privada consistente en una acta administrativa levantada por el patrón donde conste que el trabajador incurrió en tal o cual falta, misma que de repetirse provocará la disolución de la relación individual del trabajo.

Nos repetimos porque el tiempo en que ha de producirse la falta o la comisión de otra u otras, debe ser un período corto, mismo que estimamos debe ser el de treinta días contados a partir de la primera falta, si el patrón no rescinde la relación de trabajo, con base en la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, la acción para hacer efectivo el despido sin responsabilidad para el patrón, fundada en el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo,

se encontrará prescrita, esto es, prescribirá el derecho que tiene el patrón para invocarla con posterioridad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde el momento mismo en que nace relación individual de trabajo -la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario-, surge aparejado el derecho de antigüedad, mismo que no es estático, sino por el contrario genera con el transcurso del tiempo nuevos y mejores derechos a los que en principio tenía el trabajador, pasando éstos a ser parte integrante de la relación individual de trabajo.

SEGUNDA.- Con el transcurso de veinte años en la prestación de un trabajo personal subordinado al patrón, el trabajador ha dejado una tercera parte de su vida en la relación de trabajo, y por ese sólo hecho, no puede ser despedido justificadamente sin que antes el patrón cumpla con lo establecido por el artículo 161 de la Ley Federal del trabajo.

TERCERA.- El artículo 161 de Ley Federal del Trabajo establece en beneficio del trabajador que cuenta con una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, el derecho de que para ser despedido justificadamente, debe ser rescindida su relación individual de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley material, que sea "particularmente grave" o que haga imposible su continuación.

CUARTA.- El legislador omitió determinar que debemos entender o cuáles son las "Causas Particularmente Graves de Rescisión de la Relación Individual de Trabajo", asimismo la Jurisprudencia tampoco lo ha determinado, lo cual ha generado que nuestras autoridades laborales tengan diversidad de criterios en la aplicación del artículo 161 de la Ley de la Materia, y es el caso que para dar uniformidad a dichos criterios proponemos en la presente tesis una definición para las "Causas Particularmente Graves", misma que por iniciativa de ley deberá por adición pasar a formar parte del artículo 161 de la Ley que nos ocupa; buscando uniformar los conceptos, esclarecer su sentido y precisar su contenido con el fin último de lograr mayor eficacia y justicia en su aplicación, sin alterar substancialmente el contenido del precepto jurídico que nos ocupa, sino por el contrario provocar una adición al mismo.

QUINTA.- La definición vertida en el cuerpo de la presente tesis y a que hacemos referencia en la conclusión que antecede, misma que sin pretender ser acabada, y con las deficiencias que seguramente se le encontrarán, es la siguiente:

Las causas particularmente graves de rescisión de la relación laboral, son todas aquellas fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entrañan un delito previsto por las leyes penales.

SEXTA.- En consecuencia, y de conformidad con nuestra tesis, las fracciones legales II, III, IV, V, VI, VIII, IX, y XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo entrañan un delito previsto por las leyes penales.

SEPTIMA.- Proponemos el establecimiento del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma adscrita a dichas Juntas laborales, toda vez que en el sistema jurídico mexicano es el único encargado de perseguir lo delitos y tiene a su cargo el ejercicio exclusivo de la acción penal; encargándose el Poder Ejecutivo de la Unión de su establecimiento, mismo que en uso de sus facultades determine su existencia en forma adscrita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, el ministerio público es parte importante en todo proceso jurisdiccional en el que interviene ya que no persigue un interés propio o ajeno, sino solamente la realización de la voluntad de la ley como guardián objetivo del ordenamiento jurídico previamente establecido.

OCTAVA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades competentes para resolver si tal o cual conducta del trabajador constituye o no un delito previsto por las leyes penales. Por lo que proponemos que en la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, se suspenda el procedimiento laboral, hasta que se pronuncie una resolución

definitiva en el proceso penal, ya que son las autoridades penales a quienes corresponde declarar cuándo un hecho ejecutado es o no un delito.

NOVENA.- En el desarrollo de la presente tesis, con el objeto de provocar una modificación de estilo y mejorar la redacción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y sin alterar su contenido, proponemos que en lugar de que establezca en las fracciones II, III y IV, las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, que el trabajador con su conducta pudiese cometer dentro o fuera de la jornada laboral, ya en contra del patrón, sus familiares, o representantes en la empresa o establecimiento, ya en contra de alguno de sus compañeros; lo establezca en una sola fracción; formando en la Ley la fracción II del artículo 47; así pues, por iniciativa de ley debe proponerse dicha reforma, para fusionar las fracciones de referencia como sigue:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante su jornada o fuera de ella, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o bien, en contra de alguno de sus

compañeros, si son de naturaleza tal que hagan inconveniente la continuación de la relación de trabajo, o altere la disciplina del lugar de trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

DECIMA.- De igual manera, proponemos la fusión de las fracciones legales V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en una sola fracción; la fusión de referencia pasaría a formar parte del artículo en cuestión, como la fracción III, quedando como sigue:

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

III.- Ocasionar el trabajador, daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, ya con dolo, o sin dolo. No existiendo dolo, los daños han de ser causados con negligencia tal que ella sea la causa única que los produjo. También por iniciativa del ley enviada al Congreso de la Unión, debe proponerse tal modificación.

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

L I B R O S

- 1.- Alonso Olea, Manuel, De la Servidumbre al Contrato de Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid 1979.
- 2.- Barajas Cisneros, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México 1978.
- 3.- Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, Ed. U.N.A.M., México 1963.
- 4.- Cabanellas, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Vol.I, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960.
- 5.- Caldera, Rafael, Derecho del Trabajo, Edic. 2a., Ed. Tecnos, Buenos Aires, 1960.
- 6.- Climent Beltrán, Juan B., Formulario del Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge S. A., México 1961.
- 7.- Contreras J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Edic. 6a., Ed. Fuentes Impresores S. A., México 1975.
- 8.- Cavazos Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edic. 6a., Ed. Trillas, México 1989.
- 9.- Cavazos Flores, Baltasar, Causales de Despido, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989.
- 10.- Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989.
- 11.- Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Ed. Jus S. A., México 1972.
- 12.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 11a., T. I, Ed. Porrúa S. A., México 1988.
- 13.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 4a., T. II, Ed. Porrúa S. A., México 1988.
- 14.- Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Edic. 5a., T. I, Ed. Porrúa S. A., México 1985.
- 15.- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Edic. 5a.,

T.I, Ed. Porrúa S. A., México 1984.

16.- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Edic. 5a., T.II, Ed. Porrúa S. A., México 1983.

17.- De la Madrid Hurtado, Miguel, Elementos del Derecho constitucional, Ed. I.C.A.P., México 1982.

18.- García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Edic. 34a., Ed. Porrúa S. A., México 1982.

19.- García Ramírez, Sergio, Derecho Procesal Penal, Edic. 4a., Ed. Porrúa S. A., México 1983.

20.- Gilly, Adolfo, La Revolución Interrumpida, Edic. 14a., Ed. El Caballito, México 1980.

21.- Gracidas, Carlos L, Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Ed. Porrúa S. A., 1948.

22.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edic. 13a., Ed. Porrúa S. A., México 1983.

23.- Italo Morales, Hugo, y Tena Suck, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Edic. 3a., Ed. Trillas, México 1989.

24.- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa S. A., México 1983.

25.- Pérez Botija, Eugenio, Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid 1957.

26.- Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Edic. 8a., Ed. Pac, México 1987.

27.- Ramírez Fonseca, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Edic. 3a., Ed. Pac, México 1986.

28.- Rouaix, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Ed. Porrúa S. A., México 1945.

29.- Ruíz Berzunza, Carlos A, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Ed. Trillas, México 1985.

30.- Sánchez Alvarado, Alfredo, Instituciones del Derecho del Trabajo, Vol. I, Ed. Porrúa S. A., México 1967.

- 31.- Soto Alvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Ed. Limusa, México 1985.
- 32.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edic. 3a., Ed. Porrúa S. A., México 1975.
- 33.- Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Edic. 5a., Ed. Porrúa S. A., México 1982.

"L E G I S L A C I O N"

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición 90a., Ed. Porrúa S. A., México 1990.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentarios y Jurisprudencia, comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Edición 59a., Ed. Porrúa S. A., México 1989.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentarios y Jurisprudencia, Comentada y concordada por Juan B. Climent Beltrán, Edic. 4a., Ed. Esfinge S. A., México 1990.
- 4.- Código Penal Para El Distrito Federal, Edic. 47a., Ed. Porrúa S. A., México 1990.
- 5.- Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, Edic. 42a., Ed. Porrúa S. A., México 1990.
- 6.- Jurisprudencia Mexicana 1917 - 1985, Compilación de Rolando Cárdenas, Velasco, Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1989.
- 7.- Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Quinta Parte, Vol. XVI, México 1968..
- 8.- Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte, Vol. 75, México 1987.
- 9.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte (1917-1975).
- 10.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Quinta Parte (1917 - 1985).

DIARIO OFICIAL

Diario Oficial de la Federación, 23 de Diciembre de 1985, Poder Ejecutivo, Departamento del Distrito Federal, Decreto por el que se derogaron los artículos del 344 al 349 del Código Penal Sustantivo, entre otros.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 21 de Enero de 1991 Poder Ejecutivo, Departamento del Distrito Federal, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal.

O T R A S F U E N T E S

1.- La Estabilidad en el Empleo, Cueva, Mario de la, Revista de la Facultad de Derecho de México, Núm. 61, Tomo XVI, Enero-Marzo 1966.

2.- La Relación de Trabajo, Dávalos José, Conferencia en el Salón de Actos del H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas México 1990.

3.- Que es el Derecho del Trabajo, Trueba Urbina, Alberto, Revista de la Escuela de Derecho de Durango, Núm. 2, Jul.-Dic., Durango México 1975.

4.- Diccionario de Derecho, De Pina Vara, Rafael, Edic. 14a., Ed. Porrúa S. A., México 1986.

5.- Diccionario Para Juristas, Palomar de Miguel, Juan, Ed. Mayo Ediciones S de R. L., México 1981.

6.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Edic. 19a., Ed. Espasa-Calpe S. A., Madrid 1970.