

301809

9
201



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**CLASES Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO EN EL
DERECHO DEL TRABAJO**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO EN
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA :
ISABEL ANTONIO OLIVARES**

**PRIMERA REVISION
LIC. GILBERTO LASTRA**

**SEGUNDA REVISION
LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN
DEL CAMPO**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1993



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.

INDICE

PAGINA

Introducción.....	2
-------------------	---

CAPITULO I RELACION DE TRABAJO

A)Relación de trabajo (antecedentes y concepto).....	6
B)Contrato Individual de Trabajo. Tiempo indeterminado. Tiempo determinado, por obra determinada.	19
C)Rescisión.....	23
D)Suspensión.....	30
E)Interrupción.....	33
F)Terminación, concepto general...	34

CAPITULO II AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

A)Antecedentes.....	38
B)Ley de 1931.....	40
C)Ley de 1970.....	42
D)Reformas de 1980.....	44
E)Forma: exigencias jurisdiccionales de trabajo.....	46
F)Procedimientos (como acto para procesal).....	47

**CAPITULO III REQUISITOS LEGALES DE FONDO Y FORMA PARA
PARA EL DESPIDO**

A) Requisitos de fondo.....	51
B) Requisitos de forma.....	55
C) El derecho positivo en el dere-- cho del trabajo.....	64

CAPITULO IV DESPIDO

A) Concepto.....	67
B) Antecedentes.....	79
C) Despido justificado, procedibi-- lidad y consecuencias.....	73
D) Motivos del despido justificado.	75
E) Despido injustificado.....	92
F) Consecuencias y aspectos juridi-- cos del despido injustificado...	94

CONCLUSIONES.....	97
-------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	99
-------------------	----

INTRODUCCION

Vivimos en un sistema capitalista en donde existen dos clases bien definidas: la Burguesía y el Proletariado. La Burguesía es la dueña de los medios de producción y por lo tanto, la clase social que goza de los beneficios de este sistema económico.

Esta clase social surgió a fines de la Edad Media, cuando se da la transición del feudalismo al capitalismo, ya que en este momento resurge el comercio, y la riqueza que anteriormente era la tierra se ve desplazada por el capital circulante llamado moneda.

Es obvio que esta clase social va a tratar de cambiar las antiguas formas de vida por valores culturales que le sirvieran para gozar plenamente de su dinero, de sus nuevos intereses, y de su nuevo pensamiento.

Por otro lado, aparece la otra clase social: el Proletariado, que solo tiene su fuerza de trabajo para poder venderse al burgués a un precio "justo" mediante el llamado salario.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Tal parece, que esta clase social nunca gozo de ningún beneficio, ya que los burgueses, también llamados hoy en día patronos o empresarios, siempre han tratado de explotarlos cada vez más, para de ésta manera obtener mayores beneficios y enriquecerse cada vez más.

Por lo regular el obrero nunca contaba con la protección del Estado sino todo lo contrario, ya que el estado protegía cien por ciento a los empresarios, y esto se manifestó en las masacres llevadas a cabo en la persona de trabajadores como ocurrió en Cananea Sonora (1906), y en Río Blanco Veracruz (1907).

Con este tipo de movimientos, el obrero daba a conocer su descontento, su hambre, su miseria y si primero pedía, luego exigía el trato justo, mejores salarios, condiciones higiénicas en los centros de trabajo y de seguridad.

Es por esto que se han dado revoluciones, porque el hombre se ha cansado de ser explotado por el hombre mismo, hasta que llega el momento en que exige lo necesario para vivir él mismo y su familia con desahogo y tranquilidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es de suma importancia hacer la observación que fué la Constitución Mexicana de 1917, posiblemente la primera Constitución del mundo que eleva a rango de Ley los principios que beneficiaban y velaban por los intereses de las clases trabajadoras.

Por lo tanto, considero afirmar que en nuestra vida hay una compleja red de relaciones laborales de tipo económicos y sociales que constituyen factores importantes para luchar y llegar a lograr organizadamente y en forma evolutiva, una mejor convivencia en nuestro mundo.

También, es triste el ver que aún después de varias luchas, aunque el obrero ha conseguido ya muchos beneficios hoy en día. algunos puntos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, son desconocidos por el trabajador y omitidos por el patrón de acuerdo a sus intereses.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I
RELACION DE TRABAJO

CAPITULO I

A) RELACION DE TRABAJO.

Antecedentes.

La relación laboral que existía en Roma, se encontraba dentro de la figura denominada Locatio Conductio, que se deriva de la palabra Location-Onis, que significa arriendo, alquiler; Quintiniano le da la significación de disposición, colocación de las cosas; también significa jornal o salario. Este sustantivo se deriva a su vez del vocablo Loco-asare, (de locus, lugar), que quiere decir "colocar", poner dar en alquiler, arrendar. Así vemos que la palabra "alquiler" se deriva de Conductio-Onis, que significa conducción o que quiere decir conducir, llevar tomar a sueldo, asalariado, encargarse por cierto precio. (1)

Esta figura dentro del derecho actual comprende contratos distintos, como son los siguientes:

a) El Arrendamiento de las cosas, denominado Locatio Conductio Rerum. Por medio de éste contrato el Locator se obliga a proporcionar al Conductor el uso y disfrute de una cosa material no consumible, a cambio

(1) Bravo Valdés Beatriz. Derecho Romano, segundo curso, pág. 162 Cuarta edición, México D.F.

TESIS
 REVISADO
 JUNIO DE 1960

de una remuneración en dinero, que los romanos denominaban **Merces**.

b) El Contrato de Aparcería, donde el Locator proporcionaba al Colonus Partiarus, el goce temporal de un terreno agrícola comprometiéndose a entregarle a cambio un porcentaje de los frutos que se tuvieran de ese terreno.

c) Aprendizaje de servicios. Este es el primer contrato laboral, a pesar de que lo regía la materia civil. Este contrato consistía en que el locator (obrero) se obligaba con el Conductor (patrón) a proporcionar servicios determinados, mediante el pago de un salario.

Desafortunadamente este contrato no pudo trascender como contrato independiente como lo es actualmente, ya que en ese momento en Roma existía la esclavitud, por otro lado, este contrato lo realizaban las personas que no necesitaban de actuaciones especiales, como los del **Operare Libertis**.

d) El Locatio Conductio Oprarum, el Conductor se obliga con el Locator a proporcionar sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de una remuneración periódica de dinero.

e) El Locatio Conductio Operis. (Contrato de Obra), es aquel por medio del cual el Conductor se obliga a realizar una obra para el Locator, mediante un pago a un precio determinado.

Así podemos observar que en Roma, a pesar de que ya existían antecedentes una relación laboral, no tuvo mayor amplitud, por lo que se marcó en la rama del Derecho Civil Romano, dando la oportunidad al Derecho Moderno de dar una aportación, la creación de una rama del Derecho que sea independiente de la Civil, y actualmente cada contrato de la Locatio Conductio tiene independencia propia.

Código Civil de 1870.

El Código Civil de 1870, nos menciona que el servicio por jornal es el que presta un individuo a otro, ya sea día por día, mediante cierta retribución diaria que se llama jornal.

El jornalero estaba obligado a prestar el trabajo para el cuál se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio, si no lo hacía podía ser despedido antes que el día terminara, y se le pagaba tiempo vencido. La persona a quien se le prestaba el servicio, estaba obligada a satisfacer la retribución prometida ya fuera al final de la semana o diariamente según fueran los términos del contrato; y a falta de convenio expreso se observaba la costumbre del lugar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El jornalero ajustado por día o por los días necesarios para desempeñar el servicio, no podía abandonar el trabajo y el que recibía el servicio no podía despedirlo antes de que terminara el día, si no existía una causa justa. Si el jornalero o el que recibía el servicio faltaban a lo establecido, el jornalero perdía el salario vencido, y el que recibía el servicio quedaba obligado a pagarlo por entero, como si el trabajo se hubiera terminado.

Si el trabajo ajustado por cierto días o mientras duraba la obra, era interrumpido por caso fortuito o fuerza mayor, el jornalero tenía derecho de cobrar el importe que le correspondía del servicio que hubiera prestado. Si el servicio terminaba antes que el día y sólo se había trabajado la mitad de éste, se le pagaba al jornalero la mitad del jornal, pero si se había trabajado más de la mitad del día, se le pagaría el jornal correspondiente a un día entero.

El obrero que se haya ajustado sin señalar término, durante el cual debía trabajar, ni obra determinada que debía de concluir, podrá despedirse y ser despedido, ya sea por su voluntad, o a voluntad del que lo emplea, y por esto no podía pedir indemnización.

Por último, el obrero era responsable del valor de los instrumentos o de cualquier otro objeto que se le hubiere confiado, y que se haya perdido o inutilizado; a menos que probara que no fué culpa suya.

Ley de 1931.

La Ley de 1931, nos menciona el contrato de aprendizaje el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida. El contrato de aprendizaje tenía que contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que correspondía al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos del aprendizaje.

Era obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices, en un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si había menos de veinte trabajadores del oficio de que se tratara podra haber un aprendiz. Estos aprendices gozaban de todos los derechos y obligaciones sin excepción, también nos menciona que los hijos de los trabajadores

sindicalizados de la negociación, tenían preferencia para ser ocupados como aprendices.

La Ley de 1931 menciona las obligaciones del aprendiz, las cuáles eran las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón.

2. Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo.

3. Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración.

4. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro evitando cualquier daño a que estén expuestos.

5. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

6. Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Las obligaciones del maestro o del patrón eran:

1. Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que se aspira a aprender.

2. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido, o una y otra cosa.

3. Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

4. Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito a cerca de sus conocimientos y aptitudes;

5. Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiera.

El patrón o maestro podía despedir al aprendiz, sin responsabilidad en los casos siguientes:

1. Por faltas graves de consideración y respeto a él y a su familia, y

2. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

El aprendiz podía justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que imponía el patrón o maestro. En este caso y en de despido sin causa justificada, el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

Los aprendices de oficios calificados eran examinados cada año o en cualquier tiempo que lo solicitaban, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designaba el Inspector de Trabajo. El jurado resolvía a mayoría de votos y en su caso certificaba por escrito, que el examinado tenía aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

Visto lo anterior, debemos concluir que el Contrato de Aprendizaje, es un contrato de trabajo, pues si el maestro sirve al aprendiz al impartirle enseñanza, éste a su vez presta sus servicios en beneficio del patrón mediante una retribución convenida, aun cuando ofrece modalidades que hacen que no pueda ser recogido por todas aquellas disposiciones aplicables al contrato de trabajo en general, pues mientras la esencia de éste último es el salario, en el primero la constituye el aprendizaje del oficio.

La Ley de 1971 establecía la obligatoriedad de la

distribución al aprendiz de manera que éste no preste el servicio exclusivamente en compensación a la enseñanza que recibe, y además sancionaba el despido injustificado de éste cuando el pago que debe hacer el patrón de la indemnización correspondiente, estas circunstancias ponen de manifiesto que el aprendizaje legalmente considerado no es otra cosa que un contrato de trabajo con características especiales.

b) Concepto de Relación de Trabajo.

Primeramente debemos de entender que es llamada relación de trabajo, y para esto, debemos citar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el cuál menciona lo siguiente:

SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

Para que se lleve acabo esta relación de trabajo, es necesario que existan dos personas juridicas:

- a) El Patrón,
- b) El Trabajador.

Respecto a éste artículo, debo mencionar que en

la actualidad se han originado una serie de controversias, ya que algunos maestros de la materia opinan que la relación de trabajo y el Contrato de Trabajo son lo mismo, ésta es la opinión del Maestro Trueba Urbina cuando habla del contrato; y la relación de trabajo nos menciona:

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos".(2)

Sin embargo, otros autores como lo es el Maestro Miguel Bernúdez Cisneros, defiende la posición de que estos son dos aspectos jurídicos diferentes, como lo plantea en su libro "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", en donde manifiesta lo siguiente:

 (2) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Ed. Porrúa. Sexta Edición. México, D.F. 1981. Pág. 278

"Entiéndase por Relación de Trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; aunque al decir de algunos autores como Trueba Urbina la Relación es un término que no se opone al contrato, si no que lo complementa, y tal vez fué esta la opinión de los redactores de la Ley Federal del Trabajo a quienes a través del artículo 20 de la misma, de una manera confusa no distinguieron ambas acciones, al establecerse de manera común a ella y al Contrato de Trabajo, los mismo elementos de definición, como fueron el servicio personal subordinado y el pago de salarios". (3)

Reforzando lo anteriormente citado, el Maestro Baltazar Cavazos nos da una clara diferencia de lo que es la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.

"El Contrato de Trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La Relación de Trabajo, en cambio, surge hasta el momento en que empieza a prestar el servicio. En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede

(3) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Córdones Editor y Dist. Primera Edición. 1978. México, D.F. Pág. 62

existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal." (4)

De lo establecido anteriormente podemos concluir que la Relación de Trabajo es autónoma respecto al Contrato de Trabajo, ya que, aún no habiendo un Contrato de Trabajo puede existir la relación de trabajo, o también, se puede dar el caso de que existiendo el Contrato de Trabajo, no se lleve a cabo la relación de trabajo si no que, hasta que el trabajador empiece a laborar.

Al hablar de la relación de trabajo, hay quienes niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores, y aquí se desprenden dos teorías: La Contractualista y La Anticontractualista. El Maestro Euquerio Guerrero nos dice al respecto:

"La Teoría Contractualista sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita de un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo esté dirigido a

(4) Cabazos Flores, Baltasar. "CAUSALE DE DESPIDO".
Ed. Trillaz. Segunda Ed. México, D.F. 1938 pág. 22

producir un efecto jurídico llamado contrato, por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligan jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las Leyes Vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de un contrato.

La Teoría anticontractualista sostiene a partir de Lotman en Alemania, que la Relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refiere a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón."(5)

Después de haber analizado las diferencias entre Contrato de Trabajo y Relación Laboral, podemos concluir que la Relación Laboral es el concepto más adecuado para definir la relación que existe entre el patrón y el trabajador, ya en que la Relación Laboral no existe el "salvo pacto en contrario", toda vez que

(5) Guerrero, Equerrio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO" Edit. Porrúa. Décima Edición. México, D. F. 1984 Págs. 30-31.

no está permitido por la Ley Federal del Trabajo, por ser éstas disposiciones de orden público y no pueden dejar de observarse.

B) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Según el artículo 20 de la Ley federal de Trabajo establece lo siguiente:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACION, ES AQUEL, POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

Al haber establecido la diferencia entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, con esto puedo concluir que para que se realice al Contrato de Trabajo, es indispensable que las dos personas jurídicas (patrón, trabajador), quienes van a iniciar una actividad laboral, estén de acuerdo de manera voluntaria en la realización de este obligándose mutuamente a respetar dicho contrato, con las obligaciones y derechos que se derivan de la Ley.

- CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.
- POR TIEMPO DETERMINADO.
- POR TIEMPO INDETERMINADO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.

El artículo 36 de la Ley Federal de Trabajo nos dice, que el señalamiento de una obra determinada pueden únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Con respecto a esto, el maestro José Dávalos, menciona, menciona lo siguiente:

"Este tipo de trabajo atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entendera como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad".(6)

En éste tipo de trabajo existe cierta similitud con el Contrato de Tiempo Determinado, sólo que en éste, la materia de trabajo se determina totalmente y por lo tanto en el momento que ya no existe la materia de trabajo, se dá por terminada la relación laboral, estando conciente de esto el trabajador; por lo tanto, no podrá exigir a la empresa que lo siga manteniendo a su servicio.

(6) Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa
Tomo I. Tercera Edición. México, D. F. Pág. 118.

Para ilustrar esta situación, mencionaré un ejemplo muy característico: los llamados trabajos de temporadas navideñas, cuando algunos centros comerciales solicitan personal únicamente para trabajar ésta temporada.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

Por lo regular, la Ley determina ciertas sanciones al patrón si éste despide de forma injustificada al trabajador, pero existe una excepción, y ésta la constituye la relación de trabajo por tiempo determinado, (un mes, seis meses, un año, etc.), y que al vencer este contrato termina el compromiso de ambas partes.

Esta situación se ve plasmada en el artículo 37 de la Ley Federal de Trabajo y menciona lo siguiente:

EL SEÑALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO PUEDE ÚNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.
3. En los demás casos previstos por la Ley.

El patrón debe dejar bien establecido al trabajador que es un trabajo por tiempo determinado y que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos, así el patrón no incurrirá en ninguna responsabilidad.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Este contrato se ve contemplado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, la cual menciona:

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR UN TIEMPO INDETERMINADO, LA FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACION SERA POR TIEMPO INDETERMINADO.

Respecto a lo anterior, ya habíamos mencionado que en los casos de tiempo y obra determinado, el patrón podrá prescindir de los servicios de los servidores de un trabajador, sin responsabilidad para el patrón, ya que se había determinado con anterioridad el fin de la relación de trabajo.

Sin embargo, es diferente en el trabajo por tiempo indeterminado, ya que si tomamos en cuenta el derecho a la estabilidad en el empleo, el trabajador tiene derecho a conservar dicho empleo por todo el tiempo necesario.

PARA EL CASO

De esta manera, el Contrato indeterminado puede ser disuelto únicamente por una causa grave que lo origine, como por ejemplo cuando el trabajador incurra en una falta grave que establece el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

C) RESCISION.

En el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo nos menciona la rescisión de la siguiente manera:

EL TRABAJADOR O EL PATRON PODRA RESCINDIR EN CUALQUIER TIEMPO LA RELACION DE TRABAJO, POR CAUSA JUSTIFICADA SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD

Respecto a lo anteriormente dicho, el maestro Néstor de Buen L. hace el siguiente comentario:

"Se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirce un contrato colectivo

TESIS CON
FALLA DE ORDEN

de trabajo". (7)

De acuerdo con lo anterior, podemos determinar que la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, porque siempre implica en todos los casos el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

Por otro lado, el maestro Mario de la Cueva nos da su opinión a cerca de la rescisión:

"La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo". (8)

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal

- (7) De Buén L., Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa. Sexta Edición. México, D.F. 1986. Pág. 56B
- (8) Cuevas, Mario de la. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Edit. Porrúa. Séptima Edición. México D. F. 1981. Pág. 236.

de Trabajo, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patron:

- I. ENGANARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, AFECTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCICION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR.

- II. INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DEL PATRON, O SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA.

- III. COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPANEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN EL QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- IV. COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION II, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO;
- V. OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO;
- VI. OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE MENCIONA LA FRACCION ANTERIOR, SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA UNICA DEL PERJUICIO;
- VII. COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN EL;
- VIII. COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;

- IX. REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACION O DE DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA;
- X. TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA;
- XI. DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO;
- XII. NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES;
- XIII. CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUE LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO EXISTA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR EL SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y REPRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO;

XIV. LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO;

XV. LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE. EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCION. EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE RESCION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITADO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

Y de acuerdo con el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de rescion de la relacion de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I. ENGAÑARLO EL PATRON O EN SU CASO, LA AGRUPACION PATRONAL AL PONERLE EL TRABAJO,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO. ESTA CAUSA DE RESCICION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR;

- II. INCURRIR EL PATRON, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIPECTIVO O ADMINISTRATIVO, DENTRO DEL SERVICIO, EN FALTAS DE PROPIEDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS, INJURIAS, MALOS TRATOS U OTROS ANALOGOS EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS;
- III. INCURRIR EL PATRON , SUS FAMILIARES O TRABAJADORES, FUERA DEL SERVICIO, EN LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION ANTERIOR, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO;
- IV. REDUCIR EL PATRON EL SALARIO AL TRABAJADOR;
- V. NO RECIBIR EL TRABAJO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS;
- VI. SUFRIR FERJUICIOS CAUSADOS MALICIOSAMENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS;
- VII. LA EXIETENCIA DE UN PELIGRO GRAVE PARA LA

SEGURIDAD O SALUD DEL TRABAJADOR O DE SU FAMILIA, YA SEA DE CARECER DE CONDICIONES HIGIENICAS EL ESTABLECIMIENTO O POR QUE NO SE CUMPLAN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD QUE LAS LEYES ESTABLEZCAN;

VIII. COMPROMETER EL PATRON, CON SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLES, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL; Y

IX. LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES, EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.

D: SUSPENSION.

De acuerdo al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se menciona lo siguiente:

SON CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL DE LAS OBLIGACIONES DE PRESTAR EL SERVICIO Y PAGAR EL SALARIO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y DEL PATRON:

- I. LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR;
- II. LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO;
- III. LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE UNA SENTENCIA ABSOLUTORIA. SI EL TRABAJADOR OBRO EN DEFENSA DE LA PERSONA O DE LOS INTERESES DEL PATRON, TENDRA ESTE LA OBLIGACION DE PAGAR LOS SALARIOS QUE HUBIESE DEJADO DE PERCIBIR AQUEL;
- IV. EL ARRESTO DEL TRABAJADOR;
- V. EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 56 DE LA CONSTITUCION; Y DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 71 FRACCIONES TERCERA DE LA MISMA CONSTITUCION.
- VI. LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, JUNTAS DE CONCILIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SEMEJANTES;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VII. LA FALTA DE LOS DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

El Maestro Roberto Muñoz Ramón, en su obra intitulada Derecho del Trabajo, nos menciona lo siguiente:

"La suspensión en razón de su propia naturaleza es temporal, no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, por que en éste supuesto se trataría de disolución... Suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral cesan temporalmente los efectos de alguno de los derechos y deberes que lo integran"(5)

Expuesto lo anterior, podemos concluir, que la Suspensión institución dentro de la relación de trabajo, ya que aún existiendo esta, no se termina la relación laboral. Se puede distinguir y diferenciar la Suspensión de la disolución, por que la suspensión es de carácter temporal, y la disolución es una situación

(5) Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1976. Pág.304

definitiva.

E) INTERRUPCION.

El Lic. Manuel Alonso García respecto a la Interrupción, manifiesta lo siguiente:

"Las interrupciones de la jornada laboral suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de una de aquellas y las siguientes: Rompen la continuidad periódica de la prestación. Sin embargo, no puede confundirse con la suspensión. En tanto la interrupción únicamente determina la anulación de la prestación de trabajo durante el tiempo que la misma dura, la suspensión lleva consigo la carencia de efectos de la relación. Las interrupciones implican la total continuidad de los efectos, que permanecen durante el tiempo de interrupción de toda su integridad, lo único que cesa ya con previa concesión o precepto que determina la transitoriedad de la situación, es la ejecución, la prestación del servicio cuya interrupción alcance solamente el período o transcurso del tiempo comprendido entre jornada y jornada, para volver a reanudarse de nuevo, cesadas

las causa determinantes de la interrupción periódica del trabajo, que se traduce en la prestación de los servicios durante un día a la semana".(10)

Por lo tanto, la interrupción, es la cesación temporal de las obligaciones del trabajador, pero no las obligaciones del patrón para con el trabajador, por que aunque el trabajador cese sus relaciones de trabajo en forma temporal, el patrón tendrá la obligación de pagarle su salario. Ejemplo: los días de descanso obligatorio, días festivos, vacaciones, etc.

F) TERMINACION.

Respecto a la terminación de la Relación de Trabajo el Maestro Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente:

"Terminación es la disolución de la Relación de Trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación".(11)

(10) Alonso García, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO" Segunda Edi. México, D.F.1967 Pág.453

Para hacer más clara esta situación, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las causas por las cuales se llega a dar este caso y son las siguientes:

- I. EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
- II. LA MUERTE DEL TRABAJADOR.
- III. LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 Y 38.
- IV. LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL DEL TRABAJADOR O INHABILIDAD MANIFIESTA, QUE IMPOSIBILITE LA PRESTACION DEL TRABAJO.
- V. LOS CASOS QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434.

De lo anterior, podemos concluir que en la terminación de la Relación de Trabajo, existen varios factores que son ajenos tanto a patrones como a trabajadores.

(11) De la Cueva, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, México, D.F. 1971. Pág. 238

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante manifestar lo que era la Rescisión en el Derecho Civil antiguamente; y para esto citaré lo establecido por el maestro Bermúdez Cisneros:

"Para una mejor comprensión de los avances logrados por el Derecho del Trabajo, en la regulación de la terminación de los contratos de trabajo citaré que hace algunos años, cuando el Contrato de Trabajo era aún regulado por los marcos tradicionales del Derecho Civil, la terminación de Contrato no creaba obligación alguna para las partes, por lo tanto, en esa época no podía hablarse de indemnizaciones a favor de los trabajadores... por lo tanto, en el Derecho Civil, tomando en cuenta seguramente la insolvencia de alguna de las partes establecía que cualquiera podía poner fin al contrato sin reparar los daños que pudieran causar". (12)

De acuerdo con lo anterior, se puede observar, que antiguamente, el Derecho Civil era el que manejaba las situaciones de Terminación de Contrato, a lo cual se le llama rescisión, y dicho vocablo sigue en la práctica en la actualidad.

(12) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN DERECHO DEL TRABAJO". Cárdenas, Edit. y Dist. Primera Edición, 1978. México, D.F. Pág. 220

CAPITULO II

AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL

A) ANTECEDENTES.

En el año de 1970, en la Nueva Ley Federal del Trabajo se agregó un último párrafo al artículo 47, en el cual se establecía la obligación por parte del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, indicando en él, la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato. Pero se debe aclarar que en este punto la Ley omitió lo que sucedería si el patrón no diera dicho aviso al trabajador.

Esto ocasionó que algunos juristas como el maestro Trueba Urbina, en su libro intitulado "Nueva Ley Federal del Trabajo", opinara que la falta del aviso trajera como consecuencia que el despido fuera injustificado. Sin embargo, otros juristas tales como el maestro Baltazar Cavazos Flores opinara lo contrario, ya que para él, la justificación o injustificación de un despido no se puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación.

Posteriormente, en el año de 1980, se adiciona al último párrafo del artículo 47, donde se establece que:

EL PATRÓN DEBERÁ DAR AL TRABAJADOR EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA

RESCISION. EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN EL CASO DE QUE ESTE SE NEGARA A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLO BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

Este cambio al último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, generó una serie de desacuerdos con la misma, por ejemplo el maestro Baltazar Cavazos en su libro "Causales de Despido", nos manifiesta lo siguiente:

"Desde luego no coincidimos en absoluto con el legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido no pueda derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán o no justificados por el simple naturalidad, independientemente de que se de o no el aviso de notificación. Sustentar dicho criterio, expresamos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

equivale a dejar abierta la posibilidad a que se condenara a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito." (13)

De esta manera, no es comprensible el por qué se le quiere restar importancia a dicho aviso, ya que este al igual que nuestra Ley Federal del Trabajo, trata de proteger al trabajador, su bienestar y sus derechos.

B) LEY DE 1931.

El maestro Mario de la Cueva en su libro intitulado "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", expresa lo siguiente con respecto a la Ley de 1931.

"La Ley Federal del Trabajo del 12 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, el cual estuvo presidido de algunos proyectos. Cuando el Presidente Electo fué designado Presidente Interino, el Lic. Emilio Portes Gil, pero

(13) Cavazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO". Edit. Trillas. Segunda Edic. México. D.F. 1938 Pág 50

TESIS CON
VALIA DE ORIGEN

antes de esa fecha el gobierno ya tenía planeada la reforma de los artículos 73 Fracc. X y 123 de la Constitución, lo cual era necesario para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, antes de esto, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea Obrero-Patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional, posteriormente, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhuméau, Proxedia Balboa y Alfredo Inatritu; pero ésta se encontró con una fuerte oposición de las cámaras y del sector obrero, debido a que establecía el principio de la sindicalización única ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa. Para lo de este segundo tipo y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfranzó con el título del arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, oodían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la declaración de Derechos Sociales.

Después de dos años, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto en el cual intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez, y aquí ya no se le dió el nombre de Código, sino de Ley. Esto fué discutido en consejo de Ministros y remitido al Congreso, y con previas modificaciones importantes, fué aprobado y promulgado el 13 de agosto de 1931." (14)

Anotada la parte histórica de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es importante hacer la observación que en ella se dan importantes tesis de Derecho del Trabajo, una de las cuales es la Teoría de la Estabilidad en el Trabajo de la cual se desprende que el trabajador tiene todo el derecho a conservar su empleo, siempre y cuando éste no dé motivo de despido.

C) LEY DE 1970.

La legislación de 1970, supera a la Ley de 1931, ya que establece prestaciones superiores al trabajador, además los derechos sociales que reglamenta son para proteger la prestación de

(14) De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Edit. Porrúa, Mexico, D.F. págs. 53-54

servicios de los trabajadores.

Por otro lado, esta Ley de 1970 se refirió a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero respecto a éste servicio sólo se precisaron principios y conceptos establecidos en 1931.

En esta nueva legislación se maneja mucho el concepto de Justicia Social, en la cual se requiere proteger con el artículo 123 Constitucional a los trabajadores y también se habla del principio de igualdad de las partes durante el proceso.

Por otro lado, los preceptos de la Nueva Ley Federal del Trabajo que han sido reformados de 1970 a 1974 son los siguientes:

5-IV y XII, 90, 95, 97, 103-I, 103 BIS, 110, 132, 132-XXVII, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 15, 159, 166, 167, 168 (DEROGADO), 501-III, y IV, 527-X a XXII, 531, 547-VI, 561-VI y VII, 570, 571-I y II, 573-III y V, 600-IV, 601, 622, 633, 657-II, 643-IV, 650, 656, 659, 660-V y IX, 661, 663, 668, 669-II, 670, 674-I, 742-I, 782, 827, 890, 891.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante que quede establecido como ya se mencionó en el primer párrafo del inciso A), que a este artículo 47 se le agregó un último párrafo en donde se establece la obligación de dar el aviso por escrito de los motivos de despido al trabajador, manifestando la causa o causas de la rescisión de su contrato.

Fero también hay que advertir que a pesar de ser una obligación, no establecía ninguna sanción para el patrón si éste no llevaba a cabo dicha disposición. Por tal motivo, es obvio el sacar en conclusión que por lo general, el patrón no daba dicho aviso al trabajador.

D) REFORMAS DE 1980.

Las Reformas publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, tuvieron como finalidad el de transformar el sistema procesal laboral, en donde se establece la suplencia de la demanda del trabajador en cuanto manifestaciones e impone al patrón la carga de la prueba, también hizo justicia a los trabajadores al modificar la última parte del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, en donde se manifiesta ;los siguiente:

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION...EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

La reforma a este artículo entró en vigor el 10 de mayo de 1980. Con respecto a lo expuesto anteriormente, el maestro José Dávalos opina lo siguiente:

"...Es decir, la falta del aviso que debe dar el patron implica por si sola, la inutilidad de que el patron pueda manejar otra excepcion, porque careceria de relevancia juridica, y la Junta condenaria al patron a indemnizar al trabajador o reinstalarlo segun la accion que haya ejercido". (15)

Esto quiere decir que si el patron no da el aviso por escrito de la causa o causas de la rescision del

contrato ya sea al trabajador o a la Junta correspondiente, y se da por hecho que el despido es injustificado, y que aunque el patrón posteriormente trate de aportar pruebas a su favor, carecerán éstas de relevancia ante la autoridad correspondiente.

E) FORMA: EXIGENCIAS JURISDICCIONALES DE TRABAJO.

En sí la forma es el aviso por escrito que le debe de dar el patrón al trabajador plasmado en él, fecha y causa o causas de la rescisión de contrato, según lo marca el artículo 47 en su última fracción.

En apoyo a lo anterior, el maestro Mario de la Cueva, nos manifiesta lo siguiente:

"...La comisión recibió diversas solicitudes en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que deberían satisfacer el acto del despido; después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecuciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y del cambio de impresiones que existían con los sectores interesados, incluyó un

(15) Dávalos José. "DERECHO DEL TRABAJO." Edit. Porrúa
Tomo I Treceva Edic. Mexico D.F. pág. 143

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

párrafo último en el artículo 47. El patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión..."(16)

Aquí vemos claramente, que es de suma importancia para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se manifieste por escrito la causa o causas por la cual el trabajador ha sido despedido, de esta manera, el trabajador no queda en estado de indefensión, pues si él cree que el despido fué injustificado, puede asistir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que le corresponden.

F) PROCEDIMIENTO (COMO ACTO PROCESAL)

En lo que se refiere a este procedimiento, en lo que respecta al último párrafo del artículo 47, el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta lo siguiente:

EN LOS CASOS DE RESCISION PREVISTOS EN EL PARRAFO FINAL DEL ARTICULO 47, EL PATRON PODRA ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

(16) De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Ed. Porrúa. Séptima Edición. Pág. 253

COMPETENTE, A SOLICITAR SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR, POR CONDUCTO DEL ACTUARIO DE LA JUNTA EL AVISO A QUE EL CITADO PRECEPTO SE REFIERE LA JUNTA, DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES AL RECIBO DE LA PROMOCION DEBERA PROCEDER A LA NOTIFICACION. EL ACTUARIO LEVANTARA ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA.

De esto se desprende que el trabajador debe de recibir de manos del patrón o de la empresa dicho aviso, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, se hace necesario que se cumplan con los siguientes requisitos segun el maestro Baltazar Cavazos:

- a) "Que el que de el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.
- b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.
- c) Relatar sucintamente, en qué se fundamenta el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

- d) Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe notificar tal aviso, sobre éste particular se aconseja se de el domicilio del actor con el, que se dió de alta en el Seguro Social."(17)

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que si el patrón no cumple con los requisitos que marca el artículo 47 en su última fracción omitiendo el dar aviso al trabajador o en su defecto, si este se negare a recibirlo llevarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, el patrón deberá de ser sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje según indica el artículo ya mencionado, dando el fallo a favor del trabajador, declarando el despido injustificado.

(17) Cavazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO."

Edit. Trillas. Segunda Edic. México, D.F. 1938 págs.

63 y 64 .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

REQUISITOS LEGALES DE FONDO Y FORMA PARA EL DESPIDO

El despido o rescisión del trabajador en su actividad laboral, lleva implícitos una serie de acciones legales con determinados requisitos para que la demandada o juicio que entablen, ya sea el trabajador o el patrón, obtenga resultados favorable para alguna de las partes. Estos requisitos legales que se deben de cumplir son:

- a) Los requisitos legales de fondo.
- b) Los requisitos legales de forma.

A) REQUISITOS DE FONDO.

En lo que concierne a esta situación, citaré priemramente a algunos autores, cuyo pensamiento me servirá de base para tratar de este tema. El maestro José Dávalos expresa lo siguiente:

"...Las acciones a deducir cuando el despido es injustificado son la reinstalación y la indemnización constitucional y la carga de la prueba, en estos casos corresponde tanto al patrón como al trabajador, demostrar la causa del despido; el trabajador debe de demostrar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negado por el patrón y al patrón le toca probar, bien el

abandono o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral. Por otra parte, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no basta que sólo se mencionen la causal, sino que constituyen conforme la causal de este despido. Esto es con el objeto de que se le dé oportunidad al actor trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido."(18)

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos expresa en su libro "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", los siguiente:

"...La carga de la prueba, se concibe como la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del juez los hechos en que se basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa."(19)

En citas anteriores, se nos hace clara referencia al despido justificado y al despido injustificado, y

(18) Dávalos, José. Ob. Cit. pág 166

(19) Bermúdez Cisneros, Miguel. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO". 2a. Edic. Cárdenas Edit y Dist. México D.F. pág. 122

se nos aclara que tanto el patrón como el trabajador deben de fundamentar ya sea el despido justificado o el retiro justificado, y esto se lleva a cabo mediante la remisión a la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene una serie de artículos que fundamentan cualquier tipo de situación con respecto a los problemas laborales.

Por consiguiente, los artículos que fundamentan los requisitos legales de fondo para ambas partes son:

- El artículo 123 Constitucional, en el cual en sus fracciones:

Fracción XXI.- Se refiere a que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o al laudo promovido por la junta, queda obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario.

Fracción XXII.- En la cual se dice que el patrón que despide al trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizar, liquidar o a cumplir el contrato al trabajador.

- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se habla a cerca de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad

para el patrón tratado con anterioridad.

- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se dice que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación o su indemnización, aspecto tratado anteriormente.
- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a que si el patrón no quiere reinstalar al trabajador, deberá indemnizarlo según los casos citados en el artículo 50.
- El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se nos dice que si la relación de trabajo fué por tiempo indeterminado, se le indemnizará al trabajador con veinte días de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.
- El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que habla acerca de las causas de la rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, debido a alguna causa de rescisión imputable al patrón.

- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se indica, que si el trabajador tiene más de 20 años laborando en la empresa, únicamente podría ser despedido por alguna causa grave señalada en el artículo 47, pero lo más recomendable sería el imponerle una corrección disciplinaria respetando sus derechos que se deriven de su antigüedad, pero si repite la misma falta u otras dejará sin efecto la disposición anterior.

B) REQUISITOS DE FORMA.

Con respecto al requisito de forma, ésta es la forma escrita por medio de la cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, y con respecto a esto, el maestro Mario de la Cueva, expresa lo siguiente:

"...La comisión recibió diversas solicitudes en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que deberá de satisfacer el acto de despido, después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los ejecutores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el cambio de las impresiones

que sostuvo con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el artículo 47. El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."(20)

De acuerdo a lo expresado por el maestro Mario de la Cueva, en relación a la última fracción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el patrón deberá de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, me parece que es algo muy importante, ya que este aviso anteriormente no se daba, lo cual implicaba, que en algunas ocasiones se dejaba al trabajador en estado de indefensión, por lo cual, se solicitó que se diera este aviso en forma obligatoria al trabajador para que éste supiera la causa o causas de su despido. Por otro lado, si el trabajador se negare a recibir este aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitar su notificación al trabajador.

(20) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pág. 166

Es importante el anotar que según la Ley, la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El aviso por escrito que dé el patrón al trabajador, ya que es obligatorio, debe de contener los siguientes puntos:

- a) Que se le dé el aviso por escrito directamente al trabajador.
- b) Que en dicho aviso se le haga saber al trabajador las causas de rescisión del contrato, estableciendo las violaciones de los artículos de la Ley Federal del Trabajo en los que incurrió.
- c) Mencionar en dicho aviso las fechas y los hechos o fechas y las violaciones en que incurrió.

Un ejemplo que puede ilustrar este tipo de aviso que se le debe de dar al trabajador es el siguiente:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CIA. INDUSTRIAL DE AZCAPOTZALCO, S.A.

FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS.

Diciembre 23, 1981.

REF. No. 693

SR. JOSE MENDOZA CASTAÑON

P R E S E N T E.

Por la presente, me permito comunicarle a Usted que a partir de esta fecha, queda rescindida la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa, sin responsabilidad para la misma, en virtud de haber incurrido en violaciones previstas en las Fracciones II y XI-XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Tales violaciones se realizaron el día 16 de diciembre de 1981, cuando se lo encontró a usted en horas de servicio fuera de su lugar de trabajo, lo que implica que suspendió labores sin autorización, además se le encontró el día 14 de diciembre de 1981, en el departamento de tejido sin su equipo de protección, negándose a usar el mismo y desobedeciendo órdenes respecto al trabajo contratado.

A T E N T A M E N T E

CIA. INDUSTRIAL DE AZCAPOTZALCO, S.A.

Recibí de conformidad

Testigo

José Mendoza Castañon

Rafael Herrera López

En caso de que el trabajador se negara a recibir dicho aviso, el patrón debiera notificar a la Junta correspondiente de la siguiente manera:

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
FEDERAL.

P R E S E N T E

RICARDO GOMEZ HERNANDEZ, en mi calidad de apoderado de la empresa CIA. INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, S.A. con personalidad que acredito debidamente con el poder notarial numero 2500, misma que fue expedida por la Notaria No. 15, en el Distrito Federal, y asi mismo, señalando como domicilio el ubicado en Centpotl Numero 6267, fraccionamiento Industrial de San Antonio, en esta Ciudad, y nombrando como apoderados a los licenciados Roberto Garcia Trejo y Carlos Robledo Soriano.

Ante esta H. Junta, respetuosamente expongo:

Vengo a promover en paraprocesal, con fundamento en el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, se le notifique al trabajador José Mendoza Castañon, la rescisión de su contrato de trabajo, basado en los siguientes:

HECHOS

1. El trabajador antes citado, ingresó a la empresa el primero de junio de 1980, percibiendo actualmente un salario de \$ 10,000.00 M.N. diarios.
2. Mismo que ocupaba el puesto de Limpiador de casillas.
3. El día 16 de diciembre de 1981, se encontró al Sr. José Mendoza Castañon, fuera de su lugar de trabajo en horas de servicio sin autorización, además se le encontro el día 14 de diciembre de 1981, en el departamento de tejido sin su equipo de protección, negándose a usar el mismo y desobedeciendo órdenes respecto al trabajo contratado.
4. Como consecuencia de las faltas cometidas, se procedio a dar aviso de rescisión por despido al trabajador el día 23 de diciembre de 1981, el cual se negó a recibir dicho aviso, por lo cual, se recurre a la presente vía.
5. De la negativa del trabajador a recibir el aviso, se dieron cuenta el Sr. Rafael Herrera López y la señorita Irene Bustamante Salgado, testigos que

firman al margen, el cual se anexa a la presente para que sea entregado al trabajador por conducto de esa H. Junta.

6. Así mismo, por éste conducto le notifico el domicilio del trabajador quien dijo ser el siguiente: Calle de Aluminio número 23, Colonia Morelos, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F.

Por lo expuesto

A USTED C. PRESIDENTE DE ESTA H. JUNTA PIDO SE SIRVA:

PRIMERO.-Tener por presentado, promoviendo el paraprocesal individual.

SEGUNDO.-Ordenar que el Actuario entregue el aviso exhibido, y razone su actuación en términos de ley.

A T E N T A M E N T E

CIA. INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, S.A.

LIC. RICARDO GOMEZ HERNANDEZ

Gerente de Relaciones Industriales.

A pesar de que este aviso de despido está plasmado en nuestra Ley, algunos patronos hacen caso omiso de éste y no le dan por escrito el aviso de despido a sus trabajadores, y para no incurrir en el despido injustificado, mandan el aviso de despido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de los cinco días a la fecha del despido del trabajador para que de esta manera el patrón cumpla con lo establecido en el artículo 47, en su última fracción y también puede negar el despido, dejando así al trabajador en estado de indefensión y arrojándole la carga de la prueba al trabajador, e inclusive el patrón argumentaría el abandono del trabajo por parte del trabajador realmente despedido.

Si este tipo de aviso fuera respetado realmente, el trabajador tendría un gran aliado para no perder su trabajo. Sin embargo, es penoso observar que en la práctica algunos patronos, así como algunos doctos en la materia, sienten que este aviso estipulado en la Ley, es obsoleto y carece de procedibilidad, tal y como lo manifiesta el maestro Baltazar Cavazos en su libro intitulado "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada" y menciona lo siguiente:

"Consideramos antijurídico este criterio, ya que los despidos serán **Justificados o injustificados**

YESIS CON
FALLA EN ORIGEN

intrínsecamente independientemente del aviso de notificación. Se debería adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente", es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo haga que el despido sea considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario...Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo de notificación."(21)

Respecto a este razonamiento, estoy en desacuerdo con el maestro Cavazos, ya que debemos de tomar en cuenta que el trabajador por lo regular esta a expensas del patrón, y que en algunas ocasiones este último abusa de la buena fe del trabajador.

Por lo tanto, el aviso que se le debe de dar al trabajador, es una magnífica medida que lo protege con éste en determinado momento, puede demostrar que fué despedido por el patrón, ya sea en forma justificada o injustificada ya que al tener el aviso, el patrón no podrá negar que realmente despidió al trabajador.

(21) Cavazos Flores, Baltazar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". México, D.F. Pág. 156

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por este motivo, yo propongo que a este aviso de despido se le dé la importancia que tiene, y que los patrones realmente obedezcan esta disposición ya que si el trabajador al cual están despidiendo, es en verdad un mal elemento, las causas de despido plasmadas en el aviso y sus pruebas aportadas ante la Junta correspondiente, tendrá todo a su favor y probaa el despido justificado sin responsabilidad para el patrón. Así pues, el patrón no perdería absolutamente nada al dar dicho aviso al trabajador y obedecer dicha disposición pero los trabajadores si ganarían mucho, sobre todo aquellos que han sido despedidos por causas ficticias.

C) EL DERECHO POSITIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Primeramente aclararé que se entiende por Derecho Positivo.

"El Derecho Positivo esta constituido por el conjunto de normas jurídicas que realmente se observan en una época determinada, aún en el caso de que hayan dejado de estar vigentes."(22)

Esto quiere decir que en sí, el Derecho Positivo es el conjunto de normas jurídicas que conforman las

reglas que ha establecido el legislador, contando también con aquellas que han dejado de estar vigentes por haber sido derogadas o abrogadas, quedando así convertidas en el Derecho Histórico de un pueblo.

De aquí se desprende que nuestras leyes no fueron decretadas de un día para otro, sino que éstas tuvieron su base en leyes anteriores, de aquí que nuestra legislación laboral no es la excepción, ya que para comprender mejor esto, nos debemos de remontar a las leyes anteriores tales como: La Ley de 1931, la Ley de 1970, las reformas de 1980, las cuales ya fueron tratadas con detenimiento.

Por otro lado, el Derecho Positivo sobre el despido esta fundamentado en nuestra maxima Ley que es la Constitución en su artículo 123 fracción XXII, en la que nos habla acerca del despido y retiro del trabajador, y en la Ley Federal del Trabajo en donde nos manifiesta todos los beneficios y responsabilidades a que se hace acreedor el trabajador en las relaciones de trabajo.

(22) Flores Gómez, González, Fernando y Cervajal Moreno Gustavo. "NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO". Décima Tercera Edic. Edit. Porrúa, México, D.F. Pág. 47.

CAPITULO IV
D E S P I D O

A) CONCEPTO DE DESPIDO.

En la actualidad se maneja el concepto o la palabra "despido" y muchas de las veces la confundimos con las causas meritorias que dan como consecuencia este hecho.

La palabra "despido" segun el maestro Mario de la Cueva significa lo siguiente:

"...El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescindir de sus servicios; se equiparan al despido las circunstancias de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, si en determinadas casos no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el despido." (23)

De la misma manera, el maestro Néstor de Buen manifiesta lo siguiente respecto al despido:

(23) De la Cueva, Mario. "DERECHO DEL TRABAJO" Tomo I.
 Edit. Porrúa, México, D.F. 1938. Pág. 157.

"...El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (24)

Otra opinión importante es la del maestro Alberto Trueba Urbina, quién manifiesta lo siguiente:

"...La falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en las relaciones laborales. originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral." (25)

Por último, para el Lic. Rubén Delgado Moya, da su punto de vista con respecto al despido, aunque es preciso señalar que él maneja dicho concepto con la palabra rescisión:

-
- (24) De Buén L. Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO" Edit. Porrúa. Tercera Edic. México, D.F. Pág. 78
- (25) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa. Sexta Edic. México, D.F. 1980. Página. 301.e

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"...Jurídicamente hablando, el término rescisión equivale a que una de las dos partes que en el Derecho del Trabajo intervienen para la conformación del contrato laboral, una de ellas dá por terminado el contrato de trabajo siendo ésta terminación solicitada o llevada a cabo por las partes, a la que la ley le da el nombre de rescisión.

En otras palabras, la terminación de los contratos laborales, se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes. Así tenemos que la rescisión de los contratos de trabajo puede ser solicitada, bien por el patrón o bien por el trabajador, como se ha dicho por su lado". (26)

Por lo tanto, basándome en los conceptos expuestos anteriormente, para mí, el despido es el acto por medio del cual el patrón dá por terminada una relación laboral en forma unilateral, ya sea por causa justificada o injustificada.

En esta situación, el trabajador quedará fuera de las relaciones de producción y tendrá que pugnar ante las autoridades correspondientes para que el patrón

(26) Delgado Moya, Rubén. "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" Colec. Jurídica. México, D.F. pág. 95.

se vea obligado a presentar pruebas de el porqué el trabajador fué despedido y si el patrón no demuestra el despido, tendrá que indemnizar al trabajador o reinstalarlo a elección de éste.

B) ANTECEDENTES DEL DESPIDO.

El despido tiene sus antecedentes desde la Constitución de 1917, en donde en el artículo 123 en su fracción XXII, ya nos habla del Despido y del Retiro.

El maestro Baltazar Cavazos, habla acerca de la teoría de la Estabilidad, y manifiesta lo siguiente:

"En México, se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro de la Cueva, inicio el movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos. Por otra parte, decían los obreros: no pedimos nada contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir..." (27)

(27) Cavazos Flores, Baltazar. Obra citada. Pág. 139.

Esto se dió debido a que los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues a lo largo de la historia y antes del nacimiento del Derecho del Trabajo y del artículo 123 Constitucional de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quiénes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que diere motivo de despido.

Este gran logro de los trabajadores en México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad del empleo en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa.

En las sociedades antiguas, el trabajo se consideraba como una simple obligación de los

esclavos, pero en las sociedades modernas se ha rectificado este error y se ha considerado al trabajo como un derecho de los hombres libres.

El hombre tiene necesidad de conservarse, de perfeccionarse y de tener bienestar para su familia, y esta necesidad solo se puede cumplir por medio del trabajo. Por lo tanto nadie puede impedir a otro que trabaje ni obligarle a que lo haga en forma gratuita o con restricciones de tipo económico o moral.

Debe decir, que nuestro país fué el primero en elevar a rango de Ley los principios que favorecen los intereses de las clases trabajadoras, ya que la Constitución de 1917 en el artículo 123 en su fracción XXII protege al trabajador, ya que éste no podrá ser despedido de su trabajo, sino con una causa justificada.

Es necesario hacer hincapié en esta situación, y que los legisladores se den cuenta de que todavía en la actualidad hay trabajadores que son despedidos en forma injustificada, pero como muchas veces no conocen sus derechos, no los hacen valer ante una autoridad competente y esto origina la desestabilidad del empleo y por ello, se cometen muchas injusticias.

C) DESPIDO JUSTIFICADO, PROCEDIBILIDAD Y
CONSECUENCIAS.

En éste capítulo, trataré de establecer que se considera como despido justificado según la Ley Federal del Trabajo, así como que se considera despido injustificado dentro de la ley antes citada.

Antes de continuar, debo aclarar que al utilizar la palabra rescisión o despido, estoy hablando de lo mismo, ya que en la misma Ley Federal del Trabajo se indica que actualmente algunos autores consideran inadecuada la palabra rescisión, cambiandola por las palabras despido o retiro al referirse a los dos tipos de rescisión en sus artículos 47 y 51.

Despido Justificado: según la Ley Federal del Trabajo se considera aquel hecho por el cual el patrón rescinde el contrato al trabajador, basándose en las causas enunciadas en el artículo 47. Ahora, basándonos también en el maestro José Dévalos con respecto a esto, nos manifiesta lo siguiente:

"...El despido justificado es el resultado de la realización por parte del trabajador de una conducta grave establecida en la ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el

patrón" (28).

De acuerdo a esto, debo de dejar aclarado que si el trabajador comete alguna falta grave dentro de la empresa tales como: falta de probidad, actos violentos, amagos, injurias, perjuicios materiales (en maquinaria, herramientas, etc.) irresponsabilidad que ponga en peligro la vida de compañeros, desobediencia, entrar a la empresa o centro de trabajo en estado de embriaguez o drogado, ser sentenciado a varios años de prisión, etc.; definitivamente si se hace merecedor el trabajador a la rescisión de su contrato, ya que en realidad la empresa no necesita trabajadores que en lugar de producir y trabajar, solo crean problemas.

Por otro lado, también se llega a dar la rescisión de trabajador, esto en cuanto a la separación del trabajo hecha por el mismo trabajador, lo cual se justificará apoyándose en alguna de las causas expresadas en el artículo 51, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé dicha rescisión.

(28) Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I. Ed. Porrúa. México, D.F. 1985. Pág. 145.

TRABAJADOR
 FALTA DE ORIGEN

Con respecto a la procedibilidad y consecuencias del Despido Justificado, o sea, cuando el patrón le rescinde el contrato al trabajador por una causa enunciada en el artículo 47, en cualquiera de sus XV fracciones, y demuestra ante la autoridad competente que el trabajador incurrió en una falta grave, entonces sí, la relación laboral concluirá definitivamente. Por otro lado, si el trabajador demuestra que lo despidieron en forma injustificada, la autoridad puede ordenar su reinstalación, o bien, su liquidación constitucional.

Ahora, basándome en los artículos 79, 87 y 162 fracción II de la ley del trabajo, si el trabajador es despedido, la empresa debe pagarle vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, por los días trabajados y su prima de antigüedad.

D) MOTIVOS DEL DESPIDO JUSTIFICADO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

I. Engañarlo al trabajador o en su caso, el

sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o con referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, o aptitudes o facultades que carezca, esta cause derescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incumplir el trabajador durante sus labores en falvas de propiedad o herencia, o en la conciencia, omisión, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o de personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obra en defensa propia.

III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la tracción anterior, así como consecuencias de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la tracción II, si son de tal manera que hagan imposible el

cumplimiento de la relación de trabajo.

- V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo.
- IX. Rebelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

- X. Tener el trabajador más de tres faltas en asistencia en su período de treinta días sin permiso del patrón y sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá de poner en conocimiento del patrón el hecho y presentar la prescripción descrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

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

Abocandome a la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, suele suceder que algunos empresarios hacen caso omiso con respecto a que después de treinta días de que el trabajador esta laborando en su empresa ya no se les puede rescindir el contrato aunque el trabajador en último caso, haya falsificado algún documento de los varios que se le haya pedido para ingresar a dicho trabajo. Como en algunas ocasiones el trabajador no esta bien orientado se retira de la empresa sin presentar juicio alguno, trayendo como consecuencia el beneficio hacia el patrón.

Con respecto a la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, debe aclarar el significado de la palabra "probidad" la cual significa rectitud de ánimo, hombre de bien, integridad y honradez en el obrar. Esto quiere decir que el trabajador debe de tener una conducta intachable en su trabajo, debe ser honrado, honesto y desempeñar su trabajo con eficiencia. Por lo tanto, en esta fracción estoy de acuerdo, ya que si el trabajador comete alguna falta de probidad, debe

de ser despedido, tal y como lo menciona la ley.

Respecto a la fracción III de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, también estoy de acuerdo, ya que si algún trabajador altera la disciplina dentro del centro de trabajo, puede provocar algún accidente en el mismo, lo cual podría acarrear un problema grave a la empresa.

Con respecto a la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, estoy de acuerdo ya que una cosa es la relación de trabajo dentro de la empresa, y otra son los aspectos personales en contra de cualquier personal directivo o administrativo de la empresa. Y por lo tanto, el trabajador debe de respetar a dichas personas para que así mismo, él sea respetado.

Con respecto a la fracción V de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, estoy de acuerdo en que se debe de despedir al trabajador cuando éste destruye intencionalmente ciertos materiales o herramientas de la empresa; ya que el material es importado y tarda en mucho tiempo en llegar, lo cual trae como consecuencia que exista una disminución en la productividad en la empresa.

Con respecto a la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, si un trabajador por descuido o negligencia perjudica algún material de la empresa, no necesariamente se le debe de despedir inmediatamente, sino que se le debe de dar una oportunidad sobre todo si éste trabajador es una persona cumplida dentro del trabajo y ya con cierta antigüedad en él. Pero si vuelve a reincidir en lo mismo, entonces sí amerita el despido.

Por lo que hace a la fracción VII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el hecho de que algún trabajador comprometa al establecimiento o a las personas que se encuentran en él, por su falta de responsabilidad o imprudencia, acarrea accidentes irremediables o hasta la muerte a terceras personas y aún de él mismo, con lo cual el patrón se ve obligado a pagarle indemnización por dicho accidente, tanto a él como a las personas perjudicadas dando como consecuencia que el patrón haga gastos no previstos y además tener problemas legales. Esto se indica en la jurisprudencia mexicana de 1917 a 1971:

"...El patrón está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no exime al

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador explícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación, porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de esta, siempre que no haya habido premeditación de su parte... apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta sala. Pág. 23..." (29)

Con lo referente a la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, puedo enunciar como un acto inmoral el siguiente: Que un trabajador esté haciendo el acto sexual con alguna trabajadora dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, siendo sorprendidos por el patrón. Tomando en cuenta las circunstancias, esto se considera un acto inmoral y por ello, el patrón tendrá todo el derecho de rescindir el contrato de trabajo a dichos trabajadores.

(29) Castro Zavaleta, y Muñoz Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971". Cárdenas edit. y distribuidor. México, D.F. 1975. Pág. 8.

En realidad esto es muy relativo, ya que existen pocos casos llevados a juicio y algunos patrones únicamente sancionan a los trabajadores.

Analizando la fracción IX de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, me parece hasta cierto punto especulativa, ya que para que se de la rescisión de contrato a un trabajador por revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, el patrón tendría que probar ante un juicio que el trabajador con dolo sacó documentos de la empresa para lucrar con ellos, siendo esto una pérdida para la empresa.

En lo correspondiente a la fracción X de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, estoy de acuerdo en que se le rescinde el contrato a cualquier trabajador que acumule más de tres faltas en un término de treinta días, pues es clara la irresponsabilidad de dicho trabajador y por lo tanto no le conviene a la empresa.

Sin embargo, si éste trabajador acredita ante la empresa su imposibilidad para ir a trabajar debido a razones diversas, tales como enfermedad, algún problema judicial, etc.; entonces no se hace acreedor al despido por parte de la empresa. Lo expuesto

anteriormente lo fundamento en la siguiente cita:

"Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe de dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón, será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente". Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta sala. Pág.85" (30)

Con respecto a la fracción XI de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el trabajador debe de desempeñar el trabajo para el cual fué contratado pero a veces el patrón le ordena al trabajador que haga ciertos arreglos a su maquinaria para cambiar, disminuir o aumentar la producción y el trabajador hace caso omiso de estos requerimientos ocasionando con esto pérdidas o daños en la empresa, dando como consecuencia el despido de dicho trabajador.

(30) Castro Zavaleta y Muñoz Luis. Obra citada anteriormente. Pág.173

TESIS CON
FOLIA DE ORIGEN

Con respecto a la fracción XII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, en algunas ocasiones aunque la empresa dote de equipo de seguridad a sus trabajadores, éstos, ya sea por olvido, por falta de costumbre o irresponsabilidad, no utilizan dichos equipos, quedando expuestos a un accidente, acarreando esto a la empresa problemas legales y económicos. Y por lo tanto, si dá lugar al despido.

Con respecto a la fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el hecho de que el trabajador entre al centro de trabajo en estado de embriaguez o drogado, puede ser perjudicial no sólo para él mismo sino también para sus compañeros, ya que puede provocar un accidente, del cual tiene que afrontar las consecuencias al patrón. Ante esta actitud de irresponsabilidad por parte del trabajador, es necesario su despido ya que en lugar de ser un trabajador valioso y responsable, sólo causa problemas a la empresa.

Respecto a la fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, en esta situación es necesario el despido, ya que si el trabajador se ve impedido a trabajar debido a una condena de varios años, es imposible que la empresa esté dejando vacante el puesto que el trabajador no puede cubrir pues esto

iría en contra de sus intereses.

Con lo que respecta a la fracción XV de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 en los dos últimos párrafos, correspondiente a que el patrón deberá de darle por escrito al trabajador la fecha y la causa de la rescisión de contrato, ya se explicó en forma detallada en capítulos anteriores.

CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR. ART.51.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

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

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenaza,

injurias, malos tratos, u otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha, 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 salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen 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.

Tomando en cuenta la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador es engañado en cuanto a las condiciones de trabajo debe demandar a la empresa, en algunas ocasiones el trabajador no demanda a la empresa, en virtud de necesitar el trabajo dando como consecuencia que el patrón siga engañando a los trabajadores con supuestos cargos de importancia.

Con lo que respecta a la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, habiendo ya explicado en la fracción II del artículo 47 de la misma, en lo que consiste la falta de probidad debe de manifestar que si esta falta de probidad por parte del trabajador es una actitud no deseada, entonces la misma por parte del patrón, su familia es un acto totalmente reprobable ya que si el trabajador esta laborando en una empresa es porque necesita el trabajo

IBSIS CON
FALLA DE ORIGEN

y si el patrón le está dando un salario es porque el trabajador se lo ha ganado con su trabajo, pero ese trabajador no tiene la necesidad de recibir malos tratos por parte del patrón, ni de sus empleados ni directivos, pues aparte de ser una persona trabajadora es un ser humano con derechos. y por lo tanto, si el trabajador es insultado por personal directivo o administrativo de la empresa debe de demandar ante la autoridad competente para hacer valer sus derechos que le otorga la ley.

Con respecto a la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, quiero dejar claro que los conflictos que se tengan dentro de una empresa, entre el trabajador y el patrón o directivos, debido a alguna circunstancia de tipo laboral son totalmente diferentes a las rencillas entre dicho trabajador y el patrón o directivos fuera de la empresa.

Ahora, si el patrón, debido a circunstancias personales quiere despedir al trabajador, y este último no es una persona responsable dentro del trabajo, debe de acudir de inmediato a las autoridades correspondientes para hacer valer sus derechos.

En cuanto a la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo con esta se

indica lo siguiente:

-El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por lo tanto, el trabajador debe de recibir el salario justo por su trabajo, ya que esto es un logro que han tenido todos los trabajadores en su lucha por alcanzar mejores condiciones de vida y bienestar, siendo de este modo que el salario no deba de disminuir sino por lo contrario, ir en aumento en relación de los años de trabajo y a la capacidad del trabajador dentro de éste.

Con respecto a la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de pagar a sus trabajadores en el lugar y fecha estipulada por ambas partes, ya que si no cumple este convenio la empresa - patrón estará violando los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esto plena prueba en su contra.

Con lo respecta a la fracción VI del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones algunos patronos le dar al trabajador herramientas o útiles de trabajo en mala calidad, con las cuales el trabajador al estar desempeñando su labor, dichas herramientas se

deterioran incapacitando así al trabajador para desempeñar correctamente su trabajo, dando como consecuencia el ser reprendido o castigado por algo que no es directamente responsable.

Con lo que respecta a la fracción VII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como existen empresas responsables que dotan a sus trabajadores de equipos de seguridad, así mismo existen algunas empresas que no lo hacen provocando con esto la inseguridad de sus trabajadores dentro de la empresa.

También se dan casos en que el inmueble no es propio para establecer una empresa o centro de trabajo, pues no reúne condiciones de higiene y seguridad para sus trabajadores siendo esto causa de accidentes que ponen en riesgo la vida del trabajador. Bajo estos aspectos, el trabajador debe de demandar al patrón por su irresponsabilidad en cuanto a las malas condiciones de trabajo.

Con respecto a la fracción VIII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, es de poca similitud con la fracción anterior en donde ya se habló de la seguridad de lo que debe de proveer el patrón al trabajador contra la empresa. Siendo de este modo

que si el patrón no lo hace así, debe de ser sancionado por la Secretaría de Previsión Social, que es la que se ocupa de estas circunstancias, así mismo podrá ser demandado por el trabajador ante la autoridad competente.

Por lo que respecta a la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya no es necesario hacer más comentarios, ya que este abarca las fracciones anteriores las cuales ya fueron comentadas.

E) DESPIDO INJUSTIFICADO

Con respecto al despido injustificado, según el apéndice de Jurisprudencia de la Federación de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala. Pág. 69 nos dice:

"Despido Injustificado. Basta con que el patrón no impida, por cualquier motivo, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a suministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho de ganarse la vida, sin que el asalariado sea despedido materialmente". (31)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En estos casos, el trabajador que ha sido despedido e impedido a desarrollar su trabajo, en forma injustificada por parte de la empresa o patrón, según el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, tiene dos meses para demandar a la empresa, a partir del día siguiente a la fecha de la separación, ya que si no lo hace en el tiempo designado, perderá su derecho para demandar a la empresa o patrón.

En este momento hay una presunción de la existencia del despido, ya que no es lógico pensar, que algún trabajador que ha abandonado el trabajo reclame al patrón sus derechos, esta situación se debe ventilar ante un tribunal laboral, en donde el patrón le corresponda la carga de la prueba debiendo de demostrar la causa del despido.

También existen algunos casos en donde los patrones para despedir a los trabajadores sin darles prestaciones que marca la ley, buscan cualquier pretexto, como ejemplo de esto sería: el que un trabajador firma contratos periódicamente por 28 días, y cuando a la empresa ya no le conviene dicho trabajador, le suspende su contrato, aún cuando este

(21) Castro Zavaleta B. Muñoz, Luis. Obra citada anteriormente. Pág. 134

trabajador tenga más de un año de prestar sus servicios a la empresa.

F) CONSECUENCIAS Y ASPECTOS JURIDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

El trabajador que ha sido despedido en forma injustificada por algún patrón o empresario, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A SU ELECCION, QUE SE LE REINSTALE EN SU TRABAJO QUE DESEMPEÑABA, O QUE SE LE INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COMPROBARE EL PATRON LA CAUSA DE LA RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO. ADEMAS, CUALQUIERA QUE HUBIERA SIDO LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASTA QUE SE COMPLETE EL LAUDO.

Con lo establecido anteriormente, queda por sentarse que el trabajador tiene tres opciones.

a) Su reinstalación en el trabajo que desempeña.

b) Que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Con respecto a la reinstalación del trabajador en su puesto, suele suceder en algunas ocasiones, que el patrón no lo quiere reinstalar, y por lo tanto, se tiene que remitir a lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice lo siguiente:

EL PATRON QUEDARA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTICULO 50...

Esto a veces va en contra de los intereses del trabajador, ya que en ocasiones el trabajador prefiere seguir laborando en la empresa debido a sus prestaciones sueldo, etc; ya que otras empresas tal vez no tengan las mismas prestaciones.

Sin embargo, considero que es preferible su liquidación, ya que algunas empresas tratan de aburrir al trabajador para que éste renuncie. Trato de basar esta situación en el comentario del maestro Baltazar de los Flores de la siguiente manera:

"...Pues bien, puede suceder que un patrón se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su salario que deja de ser tal por no existir la contraprestación..."(32)

Ahora, con respecto a la indemnización, cuando el trabajador demuestra el despido injustificado, tiene derecho a que la empresa lo indemnice según los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a tres meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados, más salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones; independientemente de la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la misma ley, así mismo, como el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

(32) Cabazos Flores. Baltazar. "CAUSALES DE DESPIDO".
Edit. Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1938
Pág. 140.

CONCLUSIONES

1.-La relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

2.-El Contrato Individual de Trabajo, puede existir sin la relación laboral, ya que el que presta un servicio personal y el que lo recibe, existe una relación de carácter laboral.

3.-De acuerdo con la ley, el Contrato individual de trabajo surten los mismos efectos.

4.-La diferencia que existe legalmente entre Contrato Individual y relación individual de trabajo, en el primero, sólo existe un simple compromiso, y en el segundo, existe de hecho la prestación del servicio como origen de la relación.

5.-El principio legal general en relación a la duración del trabajo es que los contratos se celebren o consideren por tiempo indeterminado.

La relación de Trabajo está sujeta durante su desarrollo a cambios, suspensiones, interrupciones y resoluciones, hasta llegar a su terminación.

7.-De acuerdo con nuestra Ley, la rescisión puede ejercitarse tanto por el patrón como por el trabajador, es una forma de terminación de contrato por incumplimiento a lo pactado por una de las partes, y las consecuencias son diversas, tanto del patrón como del trabajador.

8.-Siendo multivoco los términos Despido y Retiro, se considera de mayor precisión hablar de rescisión por despido cuando el patrón rescinde y de rescisión por retiro cuando lo hace el trabajador.

9.-La Rescisión por despido es formal, en el sentido de que el patrón deberá de dar aviso por escrito de ésta al trabajador, precisando de forma circunstanciada las causas por las cuáles se le rescinde el contrato o la relación al trabajador.

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

11.-Las consecuencias de esta falta de aviso son:

Que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice conforme a la Ley.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F.
- 2.- Bermudez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Primera Edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México, D.F.
- 3.- Bermudez Cisneros, Miguel. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Segunda Edición. Cardenas Editores y Distribuidores. México, D.F.
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO". Editorial Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1983.
- 5.- Guerrero Equerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Decimocuarta Edición. México. D.F. 1984.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Editorial Trillas. Decimonoventa Edición. México, D.F. 1985.
- 7.- Davalos José. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tomo I. Tercera Edición. México, D.F. 1985.
- 8.- Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA". Cardenas Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México, D.F. 1975.

- 9.- Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSIÓN, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO"
- 10.- Muñoz Ramon, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. México, D.F. Tercera Edición.
- 11.- Alonso Garcia, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, D.F. 1967.
- 12.- De la Cueva Mario. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938.
- 13.- De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938
- 14.- De Buen L., Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938
- 15.- Flores Rivas Consuelo, Fernando, Cervantes Moreno Gustavo. "MANUAL DE DERECHO POSITIVO MEXICANO". Décimoquinta Edición. Editorial Porrúa. México, D.F.
- 16.- Trueta Urbina, Alberto. "TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DE TRABAJO". Editorial Porrúa. México, D.F.

- 17.- Gomez, Orlando. "DERECHO LABORAL". Edicion Cardenas. Séptima Edicion. México, D.F. 1979.
- 18.- Cavazos Flores. Baltazar. "DERECHO LABORAL MEXICANO. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL". Editorial Trillas. México, D.F. 1983
- 19.- Delgado, Mayo. "EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE". Editorial Porrúa. México, D.F. 1977.
- 20.- Pallares Eduardo. "JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL". Editorial Porrúa. México, D.F. 1971.